

Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan

Fitri Pebriani

Program Studi Manajemen, STIE STEMBI, ffebriaan@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk 1) menggambarkan bagaimana strategi yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya 2) Mengetahui faktor-faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan 3) mengetahui hambatan dalam penerapan strategi.

Desain/Metode Dalam penelitian ini metode yang di gunakan adalah metode deskriptif kualitatif, data dikumpulkan melalui metode wawancara dan observasi.

Temuan Penelitian ini menemukan bahwa strategi peningkatan kinerja di perusahaan belum optimal.

Implikasi Hasil peneltian menjelaskan bahwa strategi yang digunakan perusahaan dalam peningkatan karyawan yaitu dengan menggunakan dan memaksimalkan sistem manajemen SDM perusahaan dan memanfaatkan sistem evaluasi kinerja karyawan sebagai bahan perbaikan.

Originalitas Penelitian ini belum pernah di lakukan di perusahaan ini dan dilakukan langsung oleh peneliti.

Tipe Penelitian Studi Empiris.

Kata kunci : Strategi Peningkatan Kinerja, evaluasi kerja.

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam satu orgnisasi dimana orang-orang atau karyawan tersebut memberikan tenaga, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena manusia memberikan kontribusi terbesar dibandingkan dengan faktor-faktor lain. Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan terutama pada kinerja SDM.

Semakin ketatnya persaingan perindustrian di Kabupaten Bandung sehingga perusahaan harus mampu tetap bersaing dengan perusahaan industri lainnya, maka dari itu perusahaan harus mampu mengelola sdmnya dengan baik. Dengan adanya manajemen kinerja yang baik, masing-masing karyawan akan lebih memahami kontribusi masing-masing terhadap peningkatan kinerja karyawan.

PT.CB merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri *textile* yang berlokasi di kabupaten bandung, perusahaan yang bergerak di bidang jasa yakni mengolah barang setengah jadi menjadi barang jadi, perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 1990 dan sampai saat ini memiliki kurang lebih 300 karyawan yang sebagian besar karyawannya berjenis kelamin laki-laki. Seiring dengan perkembangannya, jumlah mitra kerja PT.CB semakin hari semakin bertambah, sehingga permintaan akan jasa pun semakin meningkat. Dan hal ini membuat perusahaan berupaya untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada mitra kerjanya. Sedangkan dalam proses produksi yang telah dilaksanakan perusahaan kadang kala terjadi hambatan-hambatan yang menyebabkan kerusakan atau penyimpangan pada produk yang di hasilkan sehingga produk tidak dapat di jual ke customer dan terkadang *job desc* yang telah ditentukan waktu proses dan *due date* nya sering mengalami keterlambatan, yang salah satunya bisa di sebabkan oleh kinerja karyawan.

Setiap perusahaan baik jasa maupun industri pasti menggunakan strategi yang berbeda-beda, strategi bertujuan untuk melaksanakan program yang di arahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan dan tercapai produktivitas setinggi-tingginya. Adapun salah satu strategi yang sangat berpengaruh yaitu peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan adalah hal yang penting dalam perusahaan karena karyawan adalah yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada perusahaan. Jika kinerja karyawan dapat di kelola dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak positif bagi produktivitasnya begitupun sebaliknya .

Berdasarkan Latar belakang dan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan yang sangat berpengaruh pada proses produksi di perusahaan. Dan penelitian ini bertujuan 1) *menggambarkan bagaimana strategi yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya* 2) *Mengetahui faktor-faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan* 3) *mengetahui hambatan dalam penerapan strategi.*

II. Kajian Teori

Kata “*Strategy*” berasal dari bahasa Yunani, yakni “*stratego*” yang berarti “ merencanakan pemusnahan musuh lewat penggunaan sumber sumber yang efektif. Sedangkan menurut Michael E. P strategi adalah menciptakan penyesuaian di antara aktivitas-aktivitas yang di lakukan oleh sebuah perusahaan dimana keberhasilan suatu strategi tergantung pada melakukan banyak hal dengan baik, tidak hanya beberapa dan mengintegrasikan nya.

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (A.A Anwar prabu mangkunegara 2000:67) oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja.

1. Lingkungan kerja

Dikutip dari Jurnal karya Diana Khairani Sofyan (2013), lingkungan kerja merupakan faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non-fisik dalam suatu organisasi. Beberapa pengertian lingkungan kerja dapat diuraikan dari beberapa ahli, yaitu: lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Secara genetis, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah lingkungan. Namun demikian, pembentukan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Selain itu kemungkinan ada hal-hal yang berada disekitar pekerja yang dianggap tidak berpengaruh terhadap para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Tetapi pada suatu saat ternyata dapat dibuktikan bahwa hal itu dapat berpengaruh cukup besar. Berbagai kebijakan dan kegiatan personalia yang dijalankan perusahaan akan memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan atau- orang-orang dalam perusahaan. Hal ini akan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Faktor-faktor lingkungan kerja antara lain : Suara bising, penerangan tempat kerja, kelembaban dan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, penggunaan warna, kebersihan lingkungan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah: Karakteristik lingkungan kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Peralatan, Ketegangan Psikologis, Prosedur Pekerjaan dan Ketegangan

Fisik. Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja dan besar pengaruhnya terhadap semangat dan lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan.

2. Disiplin kerja

Dr. A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2010) dalam bukunya menulis Mendisiplinkan karyawan bukan berarti menghukum karyawan, tetapi merupakan proses untuk menjaga agar karyawan tetap bertanggung jawab terhadap tindakannya dengan menerapkan konsekuensi, seperti percobaan, penurunan pangkat atau *skorsing* secara bertahap sesuai dengan jenis pelanggaran yang di buat.

Sedangkan dikutip dari jurnal karya Agung Setiawan (2013), Hasibuan menjabarkan tentang Disiplin Kerja sebagai berikut, kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Harlie indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut: 1). selalu hadir tepat waktu 2). selalu mengutamakan presentase kehadiran. 3). selalu mentaati ketentuan jam kerja 4). selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif 5). memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya 6). memiliki semangat kerja yang tinggi 7). memiliki sikap yang baik 8). selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

Disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis

3. Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah apa yang di persepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi.

Budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan, dan diperkuat serta diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi. Melalui sosialisasi ini, karyawan diperkenalkan tentang tujuan, strategi, nilai-nilai, dan standar perilaku organisasi serta informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Budaya yang kuat dicirikan oleh adanya karyawan yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak karyawan yang berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku . organisasi keagamaan, sekte dan beberapa perusahaan jepang seperti toyota, merupakan contoh organisasi yang memiliki budaya kuat dan berpengaruh.

4. Kepemimpinan

Secara teoritis kepemimpinan (leadership) merupakan hal yang sangat penting dalam manejerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Hasibuan, 1996). Dengan kepemimpinan yang baik diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai seperti yang diharapkan (baik oleh karyawan maupun organisasi yang bersangkutan). Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dan orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Jadi pada hakekatnya esensi kepemimpinan, adalah:

- a. kemampuan mempengaruhi tatalaku orang lain, apakah dia pegawai bawahan, rekan sekerja atau atasan;
- b. adanya pengikut yang dapat dipengaruhi baik oleh ajakan, anjuran, bujukan, segesti, perintah, saran atau bentuk lainnya;
- c. adanya tujuan yang hendak dicapai. macam kualitas yaitu kejujuran, pandangan ke depan, mengilhami pengikutnya, dan kompeten.

Pemimpin yang tidak jujur tidak akan dipercaya dan akhirnya tidak mendapat dukungan dari pengikutnya. Pemimpin yang memiliki pandangan ke depan adalah memiliki visi ke depan yang lebih baik. Pemimpin yang baik juga harus mampu mengilhami pengikutnya dengan penuh antusiasme

dan optimisme. Pemimpin yang baik juga harus memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas secara efektif, mengerti kekuatannya, dan menjadi pembelajar terus-menerus.

Pemimpin yang efektif adalah

1. bersikap luwes
2. sadar mengenai diri & kelompok, dan situasi
3. memberi tahu bagaimana pemimpin pandai dan bijak menggunakan wewenangnya
4. mahir menggunakan pengawasan umum di mana bawahan tersebut mampu dan mau mengerjakan sendiri pekerjaan harian mereka sendiri dan mampu menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang ditentukan
5. selalu ingat masalah mendesak, baik keefektifan jangka panjang secara individual maupun kelompok sebelum bertindak
6. memastikan bahwa keputusan yang dibuat sesuai dan tepat waktu baik secara individu maupun kelompok
7. selalu mudah ditemukan bila bawahan ingin membicarakan masalah dan pemimpin menunjukkan minat dalam setiap gagasannya
8. menepati janji yang diberikan kepada bawahan, cepat menangani keluhan, dan memberikan jawaban secara sungguh-sungguh dan tidak berbelit-belit
9. memberikan petunjuk dan jalan keluar tentang metode/mekanisme pekerjaan dengan cukup, meningkatkan keamanan dan menghindari kesalahan seminimal mungkin.

Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Dalam gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktifitas, kepuasan kerja, penumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

5. Motivasi

Motivasi berasal dari kata *movere* (bahasa latin) yang sama dengan *to move* (bahasa inggris) yang berarti mendorong. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan (Handoko,2013). Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Teori tradisional mengatakan bahwa motivasi dari dalam diri seseorang muncul akibat rasa takut, terancam, dorongan untuk menerima imbalan, dan pengarahan dari atasan.

Herzberg mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua-faktor kedua faktor tersebut *dissatisfier-satisfier*. pertama adanya serangkaian kondisi ekstrinsik, konteks pekerjaan yang menimbulkan ketidakpuasan antar karyawan ketika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada kondisi tersebut tidak selalu memotivasi karyawan, kondisi ini disebut dissatisfier karena faktor-faktor itu di perlukan untuk mempertahankan, setidaknya suatu tingkat dari 'tidak adanya ketidakpuasan' faktor-faktor tersebut diantaranya: 1). Gaji, 2). Keamanan pekerjaan, 3). Kondisi kerja, 4). Status Prosedur perusahaan, 5). Kualitas pengawasan teknis, 6). Kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, atasan dan dengan bawahan.

Serangkaian kondisi intrinsik-isi pekerjaan- ketika dalam pekerjaan, dapat membentuk motivasi yang kuat hingga dapat menghasilkan kinerja pekerjaan yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, pekerjaan tidak terbukti memuaskan. Faktor-faktor dalam rangkaian ini disebut satisfier atau motivator dan beberapa di antaranya adalah 1). Pencapaian, 2). pengakuan, 3). tanggung jawab, 4). kemajuan, 5). pekerjaan itu sendiri, 6). kemungkinan untuk tumbuh.

6. Evaluasi kinerja

Nasution (2008) menjelaskan penilaian kinerja adalah hasil evaluasi kerja seorang karyawan atau SDM secara sistematis yang berhubungan dengan jabatan dan potensi yang dimilikinya untuk dikembangkan. Penilaian prestasi merupakan hasil prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan tugasnya pada periode waktu yang telah ditetapkan.

Evaluasi kinerja merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan organisasi. Di samping itu juga untuk memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Tujuan evaluasi kinerja sebagaimana di kemuka kan agus suryono

1. Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kinerja karyawan , sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang
4. Mendefinisikan diri atau merumuskan kembali sasaran di masa depan.

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian jenis Kualitatif, pendekatan yang digunakan yaitu Induktif, dalam hal ini yang menjadi subjek penelitian yaitu HRD dan karyawan produksi adapun objek penelitian ini adalah strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT.CB , teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan studi pustaka dan observasi non partisipan atau dalam kata lain hanya mengamati kondisi umum perusahaan yang berkaitan dengan strategi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan, jenis data penelitian yaitu primer, jenis data metode analisi yang peneliti gunakan dalam peneliiian ini adalah metode deskriptif kualitatif yaitu dengan menggambarkan dengan data-data dan disusun berdasarkan urutan pembahasan yang telah di rencanakan.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Setiap perusahaan pasti memiliki strategi untuk terwujudnya harapan perusahaan agar semakin lebih baik dan selalu berkembang, dan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan, karena strategi inilah yang menjadi peran penting perusahaan dalam mendorong karyawan lebih produktif.

Berdasarkan hasil observasi langsung dan wawancara yang di lakukan oleh peneliti, yaitu bagaimana strategi-strategi yang di terapkan manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan :

1. Pengenalan SOP dan peraturan-peraturan yang berlaku di PT.CB

Pengenalan sop dan peraturan perusahaan merupakan awal dari strategi yang manajemen perusahaan lakukan pada karyawan sejak pertama karyawan memasuki masa pertama bekerja dengan tujuan mengenalkan budaya kerja di perusahaan, menumbuhkan rasa tanggung jawab disiplin kerja sejak dini, dan menekankan pada karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku agar karyawan bekerja sesuai dengan prosedur dan mematuhi peraturan.

2. Penerapan K3LH (kebersihan, keselamatan kerja dan lingkungan hidup)

Strategi ini dilakukan agar karyawan memperhatikan kebersihan yang ada pada lingkungan kerja untuk menciptakan suasana yang nyaman, sehat juga rapih, dan memberikan jaminan kondisi kerja yang aman untuk mencegah kecelakaan kerja. Dari sisi produk peran K3LH ini sangat penting untuk kebersihan dan berpengaruh pada produk yang di hasilkan .

3. Menerapkan Target atau Pencapaian

Strategi dengan menerapkan target atau pencapaian merupakan cara agar karyawan semakin termotivasi dan terpacu dalam melakukan pekerjaan di posisi nya masing-masing. Target yang ditetapkan di sesuaikan dengan kondisi dan situasi di posisi dimana karyawan ditetapkan dan dalam jangka waktu yang disesuaikan.

4. Insentif Atau Premi

Insentif atau premi merupakan penghargaan finansial yang di berikan manajemen perusahaan kepada karyawan yang memiliki prestasi atau yang sudah mencapai target yang diberikan manajemen perusahaan dan besaran premi disepakati oleh manajemen perusahaan. Dengan memberi premi atau insentif untuk keberhasilan mencapai target, akan semakin mendorong atau memberi motivasi pada karyawan untuk lebih rajin dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

5. Pengawasan langsung atau *Quality Control* yang dilakukan oleh atasan

Atasan melakukan pengawasan langsung terhadap kinerja karyawan untuk menjaga dan menjalankan *quality control* terhadap kualitas produk dan kinerja karyawannya. *Quality control* yang dilakukan atasan ini sangat penting untuk melihat kesiapan karyawan dalam bekerja, kelengkapan bahan baku atau *toolkit*, dan lingkungan kerja karyawan.

6. Melakukan Evaluasi Kerja Secara Berkala

Manajemen perusahaan selalu melakukan evaluasi kinerja terhadap karyawan yakni setiap satu bulan sekali di lakukan meeting untuk mengevaluasi kinerja karyawan, target pencapaian dan dengan melihat kondisi dan usaha di lapangan.

Adapun faktor-faktor yang mendukung dalam penerapan strategi-strategi perusahaan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja di perusahaan

Perusahaan yang di teliti adalah industri atau pabrik maka ada beberapa hal yang mengganggu lingkungan kerja di perusahaan, seperti suara bising, pencemaran udara, kelembaban dan suhu udara, kebersihan dan kenyamanan tempat kerja.

Suara bising yang berasal dari mesin produksi membuat kebisingan di lingkungan kerja, namun hanya berasal dari beberapa tempat yang terdapat mesin produksi, penerangan di tempat kerja di perusahaan juga diutamakan, begitupun kelembaban dan suhu udara, dan kebutuhan karyawan seperti fasilitas penunjang lainnya masih belum memadai. Kebersihan lingkungan harus selalu terjaga karena produk yang di produksi harus tetap bersih dan kualitasnya terjaga supaya dalam proses produksi tidak mengalami kendala, namun untuk kenyamanan karyawan maka setiap hari dilakukan bersih-bersih oleh para karyawan bagian kebersihan selain itu karyawan produksi juga di tuntut untuk menjaga kebersihan lingkungan, untuk pembersihan gedung dilakukan secara berkala yakni sebulan sekali agar menjaga kebersihan dan kesehatan bangunan dalam lingkungan kerja.

2. Kedisiplinan

kedisiplinan berpengaruh terhadap proses produksi yang dijalankan perusahaan dan kinerja karyawan . Setiap karyawan wajib mentaati peraturan-peraturan yang telah di terapkan oleh perusahaan, di perusahaan yang di amati yakni apa saja kedisiplinan yang di terapkan di perusahaan : 1). Selalu hadir tepat waktu sesuai ketentuan yang di tentukan 2). Selalu mengutamakan presentase kehadiran 3). Selalu mentaati ketentuan jam kerja 4). Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif 5). Memiliki sikap yang baik 6). Selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja 7). selalu mentaati peraturan-peraturan perusahaan 8). selalu bekerja sesuai prosedur dan SOP yang berlaku 9). tidak membawa makanan ke dalam tempat produksi 10). tidak di perbolehkan membawa handphone 11). Kerapian dalam berpakaian harus di sesuaikan dengan peraturan yang berlaku.

Dengan adanya kedisiplinan karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, perusahaan telah menetapkan hukuman yang sesuai dengan karyawan yang tidak mentaati kedisiplinan tersebut. Meskipun belum sepenuhnya dilakukan secara adil dan merata.

3. Budaya organisasi

Budaya organisasi PT.Cb yaitu dengan mengedepankan kedisiplinan terhadap waktu, pembagian kerja dan kinerja masing-masing divisi. Selanjutnya dengan adanya acara ke agamaan secara rutin sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing agar terjalin Nuansa kekeluargaan, Kerapian Administrasi dalam surat-menyurat, keuangan, pendapatan karyawan, barang masuk/keluar, dan sebagainya yang membantu dalam kinerja organisasi. Menuntut agar karyawan selalu inovatif, serta memberikan reward pada karyawan yang tingkat kedisiplinannya baik yang diselenggarakan secara rutin satu tahun sekali.

4. Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki cara yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugasnya, di PT.Cb kepemimpinan ini berpengaruh pada kinerja karyawan, karena pimpinan adalah pemegang kendali atas berjalannya setiap proses pekerjaan, pemimpin terjun langsung ke lapangan meninjau apa yang sebenarnya terjadi di lapangan, berinteraksi langsung dengan karyawan, sehingga dapat mengetahui apa saja masalah yang terjadi di lapangan dan dapat menyelesaikan masalah bersama, memberikan contoh yang baik bagi karyawannya, bersikap tegas terhadap karyawan dan mampu mengarahkan karyawan agar sesuai dengan tujuan utama perusahaan, karena pengarahan merupakan salah satu kunci efektif untuk membawa karyawan ke arah pencapaian hasil kerja yang baik.

5. Motivasi

Dalam proses peningkatan kinerja motivasi dianggap hal yang paling penting, walaupun motivasi ini sebenarnya ada dan tumbuh dalam diri manusia itu sendiri namun peran motivasi dari pimpinan juga dapat berpengaruh penting untuk meningkatkan motivasi pada karyawannya, di perusahaan yang saya teliti motivasi ini diterapkan dalam berbagai bentuk seperti pujian dan sanjungan atas prestasi kerja karyawan, memberikan reward kepada karyawan yang memiliki kinerja, tingkat absensi & kedisiplinan yang bagus, memberikan kompensasi seperti premi kepada karyawan, membayar gaji tepat waktu sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan, memberikan kenaikan upah, memberikan program kesejahteraan kepada karyawan.

Dalam penerapan strategi-strategi di perusahaan yang peneliti amati, terdapat beberapa hambatan dalam penerapannya di antaranya :

1. Hambatan Teknis

Hambatan Teknis dapat mengurangi atau menghambat kinerja karyawan, seperti kekurangan atau ketidaktersediaan air untuk produksi atau penggunaan karyawan, supply listrik yang tidak stabil, kerusakan pada mesin produksi, kekurangan suku cadang atau bahan baku produksi, kurangnya kesehatan dan kebersihan lingkungan kerja.

2. Hambatan Non Teknis

Hambatan non teknis yang menghambat kinerja karyawan di perusahaan PT.CB di antaranya , Masalah pada SDM. Masalah pada SDM atau Sumber Daya Manusia biasanya terjadi karena memiliki beban psikologis selama bekerja, kelalaian karyawan, kurangnya inisiatif dan motivasi diri dalam bekerja, kurang tanggap dalam menerima informasi, kurangnya kedisiplinan diri.

Untuk mengatasi hambatan-hambatan yang menghambat peningkatan kinerja karyawan, manajemen perusahaan telah melakukan solusi untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut, untuk hambatan secara teknis seperti mendatangkan teknisi ahli untuk memperbaiki mesin produksi yang mengalami kerusakan juga memberi pengetahuan lebih mendalam pada karyawan dalam bidang teknik, menjaga ketersediaan dan kelengkapan stock spare part mesin produksi, bahan baku tekstil dan toolkit penunjang, membersihkan tempat kerja. Untuk hambatan secara non teknis seperti masalah pada sdm, manajemen perusahaan memberikan dorongan atau support moral dengan memberikan pujian atau penghargaan atas apa yang mereka kerjakan, tegas dalam memberi kan peringatan atau hukuman bagi karyawan yang tidak mentaati aturan atau bekerja tidak sesuai SOP yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian di perusahaan, strategi-strategi sudah efektif dalam membantu karyawan untuk meningkatkan motivasi, kedisiplinan dan kinerjanya. hanya saja masih diperlukannya evaluasi secara berkala untuk mengoptimalkan strategi tersebut karena dalam penerapan strategi ini juga perlu disesuaikan situasi dan kondisi di perusahaan. Strategi-strategi yang diterapkan di awasi oleh atasan setiap bidang dan HRD dan diterapkan dengan cara bertahap mengikuti perkembangan kondisi dan situasi di perusahaan, dimulai dari pengenalan lingkungan kerja pada karyawan, menumbuhkan budaya tanggung jawab dan motivasi kerja, serta evaluasi kinerja yang berkala.

Strategi ini di terapkan di seluruh divisi atau bagian, dan seluruh lingkungan pabrik atau tempat kerja oleh perusahaan kepada karyawan, dari mulai pelamar yang lolos tahap seleksi rekrutmen di perusahaan yang otomatis menjadi bagian dari karyawan perusahaan.

V. Penutup

Dari hasil penelitian yang telah di lakukan dapat di tarik kesimpulan bahwa strategi peningkatan kinerja dan faktor-faktor pendukung penerapan strategi perusahaan saling memiliki keterkaitan satu sama lain, strategi tersebut berdampak positif bagi kinerja karyawan walaupun masih jauh dari kesempurnaan. Namun, strategi-strategi tersebut tetap dijalankan di perusahaan dengan maksimal dan sesuai dengan situasi dan kondisi dari perusahaan itu sendiri. Namun, untuk hasil yang optimal karyawan lah yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja tersebut.

Berdasarkan hasil yang di peroleh dari pelaksanaan penelitian, adapun saran dari peneliti yang dapat peneliti kemukakan dan diharapkan kedepannya jadi bahan perbaikan.

Manajemen perusahaan sebaiknya melakukan pendekatan kepada karyawan agar karyawan tidak merasa terpaksa atau terkekang oleh peraturan sehingga karyawan merasa memiliki kewajiban untuk melaksanakannya, manajemen perusahaan sebaiknya mengadakan training/pelatihan keahlian untuk menambah wawasan dan pengetahuan karyawan dalam bidangnya, perusahaan

rutin untuk mengadakan kegiatan kebersamaan di luar jam kerja seperti mengadakan liburan Bersama-sama agar semakin erat kebersamaan antar karyawan dan juga membantu menghilangkan beban psikologis selama bekerja seperti kelelahan atau penat dalam berfikir, HRD atau personalia staff harus lebih tegas dalam menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan tanpa membedakan karyawan satu dengan yang lain.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2, PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Danim, Sudarwan, Prof. Dr. 2008. *Kinerja staff dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Handoko, T.Hani. 2013. *Manajemen Personalial Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2.Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert And Matteson. Michael T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Melayu S.P Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Edisi Revisi Bumi Aksara
- Nasution, Harmein.2008. *Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. USU Press : Medan
- Setiawan, Agung.2013. *Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang*.
- Sofyan, Khairani Diana.2013. *Jurnal Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*.