

KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUSSAN AUTO FINANCE DI KOTA PALU

Gita Farista

Ghita_farista@yahoo.co.id

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

This study aimed to determine how the employee performance at PT Bussan Auto Finance in Palu City. This study used descriptive qualitative approach, for it was describing, explaining, and interpreting data in detail relating to the employee performance at PT Bussan Auto Finance in Palu City. This study used field research, for it was carried out in the field to obtain data or information directly from the informants. The main performance theories used as references were (1) Quality, (2) Quantity, (3) Timeliness, (4) Effectivity, and (5) Autonomy. The data collection techniques were observation, interview, and documentation. The data analysis technique used was Sugiyono's Interactive Model, comprising data reduction, data presentation, data validation, and conclusion. Based on the results, it could be concluded that the employee performance at PT Bussan Auto Finance in Palu City had been good enough, but there were some things that needed to be fixed to make the employee performance better. Based on the indicators used to assess the performance, just the timeliness aspect that was unmet by the employees of PT Bussan Auto Finance, for there were still some employees who were often not in-time in carrying out their tasks or procrastinated for other reasons.

Keywords: *Quality, Quantity, Timeliness, Effectivity, and Autonomy*

Pada era reformasi sekarang ini, kinerja Karyawan Swasta mendapat sorotan tajam dari masyarakat. Dengan adanya kebebasan dalam penyampaian pendapat (aspirasi), banyak ditemukan kritikan yang tajam terhadap kinerja karyawan swasta, baik itu secara langsung (melalui forum resmi) maupun secara tidak langsung (melalui tulisan atau surat pembaca pada media massa). Kritikan tersebut tanpa terkecuali mulai dari Kotak saran dan menyampaikan secara langsung.

Menurut suryadi Prawirosentono (1997:1-2) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada beberapa indikator, yaitu (Robbins, 2006:260)

:Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Kemandirian.

Kinerja karyawan Swasta merupakan sesuatu yang sangat menentukan kemajuan dan perkembangan bisnis dimana pegawai swasta tersebut bekerja, dengan kata lain kinerja yang dimiliki seseorang merupakan dasar bagi perkembangan suatu perusahaan. Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat dia bekerja. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang diembannya.

Kondisi persaingan saat ini semakin kompetitif. Hal ini menuntut perusahaan atau organisasi selalu berusaha menemukan cara dan kebijakan yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas, sehingga dapat bersaing dengan

perusahaan lain bahkan mampu berada di atas perusahaan lain.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif berkaitan langsung dengan keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan, baik pada tingkat individual, tingkat kelompok kerja, dan pada tingkat organisasi. Keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi tersebut, artinya manusia yang memiliki daya, kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam setiap pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga akan terwujud kinerja sebagaimana yang diharapkan.

Perusahaan/organisasi membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan lingkungan menurut *Hadari Nawawi (2003)* adalah disiplin, motivasi, dan prestasi kerja.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula produktivitas karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Tujuan disiplin adalah agar seseorang dapat bertingkah laku sesuai dengan apa yang disetujui oleh perusahaan. Dengan kata lain, agar seseorang dapat melakukan penyesuaian sosial dengan baik.

Malthis (2006:114), Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. *Hasibuan (2000)* menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

PT. Bussan Auto Finance Kota Palu merupakan perusahaan pembiayaan yang terus berinovasi untuk bisa memenuhi kebutuhan masyarakat dan bergerak di bidang penjualan Kredit Yamaha resmi bermotor roda dua, Mobil merek Suzuki, Alat Pertanian, Alat Elektronik, Pinjaman Dana (Uang) dengan jaminan BPKB dan juga melakukan jasa services, dimana dalam kegiatan sehari-harinya adalah melayani konsumen.

PT. Bussan Auto Finance Kota Palu terus meningkatkan pelayanan diberbagai macam lini, dengan melakukan tata kelola yang baik dan menerapkan pengendalian internal. Saat ini PT. Bussan Auto Finance terus aktif menjadi anggota Asosiasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia (APPI) dan PEFINDO Biro Kredit. PT. Bussan Auto Finance senantiasa menyediakan proses cepat dan berkualitas serta melakukan penyimpanan dokumen yang baik dan aman.

Adapun fenomena-fenomena yang berkaitan dalam peneliti ini berupa, jam masuk karyawan sering tidak tepat waktu, beberapa karyawan yang mangkir dari jam kerja, karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, kurangnya motivasi terhadap karyawan berupa pelatihan dan bimbingan kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, pengetahuan akan tugas dan tanggung jawab serta pengetahuan akan metode marketing yang masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan kondisi di atas maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul "Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance di Kota Palu".

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dalam penelitian kualitatif data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan memo,

gambar (foto) dan dokumen resmi lainnya. (Sugiono 2010:6).

Jenis penelitian kualitatif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan untuk membuat deskripsi gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Sugiono, 2010: 28).

Sesuai dengan apa yang menjadi tujuan penelitian ini, penelitian kualitatif ini ingin mengidentifikasi dan mendeskripsikan hal-hal yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan PT. Bussan Auto Finance di Kota Palu ditinjau dari Kualitas, Kuantitas, Efektivitas, Ketepatan Waktu dan Kemadirian.

Lokasi yang menjadi tempat penelitian yaitu pada PT. Bussan Auto Finance di Kota Palu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Terbentuknya PT. Bussan Auto Finance Kota Palu.

PT. Bussan Auto Finance (BAF) adalah perusahaan pembiayaan yang pertama kali membiayai kredit resmi motor yamaha karna dari tahun ketahun pembiayaan semakin meningkat maka bertambahlah pembiayaan berupa Mobil merek Suzuki dan Toyota, Alat Pertanian, Alat Eletronik (Multi Produk), Pinjaman dan berupa uang dengan jaminan BPKB (Baf Syana). BAF didirikan pada tahun 1997. Dengan modal di setor sebesar Rp353 Miliar (dinaikkan dari Rp275 miliar pada bulan Dsemer 2013), komposisi pemegang sahamnya adalah:

- | | |
|-------------------------|-----|
| 1. Mitsu & Co.,Ltd | 70% |
| 2. Yamaha MotorCo.,Ltd | 20% |
| 3. PT Ciptadana Capital | 10% |

Adapun susunan Dewan Direksi sejak Oktober 2014 – 2016 adalah sebagai berikut:

- Shinichiro Shimada, President Director
- Kenji Matsumoto, Vice President / CFO
- Sigit Sembodo, Managing Director

- Bambang Suprijadi, Director Rekrutmen Karyawan.
- Armando Lung, Director Marketing
- Imam Budianto, Director Operation

Saat ini BAF memiliki 169 kantor cabang (Branch) di seluruh pelosok Nusantara, 83 point of service (POS) dan jumlah karyawan di PT. Bussan Auto Finance di kota palu berjumlah 108. Total jumlah konsumen PT. Bussan Auto Finance di Kota Palu pada tahun 2016 berjumlah 10. 268. 000 dan yang telah ditarik oleh PT. BAF di tahun 2016 adalah motor 533 unit, mobil 4 unit, dan alat eletronik 10 unit.

Pada tahun 2006-2008 yang lalu PT. Bussan Auto Finance (BAF) terpilih menjadi perusahaan pembiayaan terbaik menurut majalah Investor. Tahun 2010 PT. Bussan Auto Finance (BAF) mendapatkan peringkat AA- oleh PEFINDO dan meraih “Top Brand Award” untuk tahun 2008, 2010 – 2012 untuk kategori pembiayaan kendaraan bermotor roda dua dari Frontier. Tahun 2009 PT. Bussan Auto Finance (BAF) menerima penghargaan sebagai perusahaan pembiayaan dengan kinerja “Sangat Bagus” selama 5 tahun berturut-turut dari majalah Infobank. Penghargaan “Digital Marketing Award” diraih oleh PT. Bussan Auto Finance (BAF) pada tahun 2010. Tahun 2011 PT. PT. Bussan Auto Finance (BAF) mendapatkan penghargaan SWA, Customer Loyalty Award 2011. Tahun 2012 PT. Bussan Auto Finance (BAF) mendapatkan penghargaan “Service to Care Award” untuk pembiayaan kendaraan bermotor roda dua dan “Superbrand Award”.

Pencapaian tersebut tidak lepas dari komitmen PT. Bussan Auto Finance (BAF) untuk melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*). Dalam penyelenggaraan usahanya, PT. Bussan Auto Finance (BAF) telah membangun dan menerapkan pengendalian internal (*internal control*) yang baik sesuai standar internasional, didukung oleh pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif. Sebagai bagian dari

keluarga besar Mitsui & Co Ltd, PT. Bussan Auto Finance (BAF) menerapkan kontrol internal dalam kerangka kerja COSO sebagaimana disyaratkan oleh Japan Sarbanes-Oxley Act 404 (J-SOX 404). Kepatuhan (*compliance*) kepada peraturan perusahaan dan perundang-undangan yang berlaku menjadi salah satu prioritas perusahaan. Setiap karyawan wajib untuk memahami kepatuhan tersebut dengan membaca dan menandatangani Buku Panduan Compliance (*Compliance Guideline*) yang disediakan oleh perusahaan. Sosialisasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan etika bekerja, peraturan perusahaan, kepatuhan, dan beraneka ragam dorongan untuk menjadi karyawan yang efektif, disampaikan melalui berbagai media komunikasi internal, termasuk bulletin internal.

Dalam kaitannya dengan kegiatan sosial kepada masyarakat, PT. Bussan Auto Finance (BAF) telah dan akan senantiasa menjalankan panggilannya dengan setia. Berbagai kegiatan sosial yang menjadi bagian dari program Corporate Social Responsibility (CSR) telah dan sedang dilakukan bersama beberapa mitra, misalnya donor darah nasional (bersama PMI), safety riding course (bersama dealer Yamaha), pendidikan luar ruang untuk anak jalanan (bersama PPM), pengobatan gigi gratis (bersama FKG-UI), pendidikan perencanaan keuangan keluarga bagi masyarakat awam (bersama PPM), penghijauan (bersama masyarakat setempat), dan lain-lain.

Semua ini sejalan dengan Misi perusahaan untuk memberikan layanan solusi keuangan terbaik untuk meningkatkan kesejahteraan hidup sehari-hari masyarakat Indonesia dan visi perusahaan untuk menjadi mitra jasa keuangan terkemuka milik masyarakat, bagi masyarakat di dalam masyarakat.

Kualitas (Quality)

Kualitas (Quality) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna. Pekerjaan berkualitas memerlukan arahan dan koordinasi yang jelas dari kepemimpinan. Diperlukan kecerdasan kepemimpinan untuk memaksimalkan potensi organisasi dengan meningkatkan pengetahuan dari sumber daya manusia, agar sumber daya manusia mampu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Termasuk, menyediakan database yang lengkap atas pekerjaan yang dikerjakan. Semakin lengkap informasi, pengetahuan, data, dan cara kerja yang terfokus pada mutu; maka, semakin berkualitaslah orang-orang di internal organisasi dalam memberikan kompetensi dan kualitas kerja. Setiap tindakan, rencana, aksi dan reaksi dari sebuah proses kerja, haruslah mendapatkan perhatian penuh dari para manajer senior.

Kualitas kerja memerlukan dukungan dari data yang benar, informasi yang benar, pengetahuan, cara kerja, teknologi terbaru, suasana hati yang bahagia, sistem kerja yang efektif, integritas pribadi, dan kepemimpinan yang berpengaruh untuk penciptaan kualitas. Data yang benar akan menjadi database untuk menghasilkan informasi yang benar. Jadi, organisasi harus benar-benar menyiapkan infrastruktur untuk dapat menemukan, menghasilkan, dan menyimpan data-data dasar yang paling benar, untuk kemudian dimanfaatkan sebagai bahan dasar dalam menghasilkan informasi yang berkualitas.

Semakin berkualitas dan benar informasi yang dimiliki organisasi atas semua pekerjaan yang dilakukan, maka semakin pekerjaan itu akan mendapatkan kontribusi untuk menghasilkan kualitas terbaik. Pengetahuan sumber daya manusia yang terus menerus ditingkatkan dengan pelatihan dan pembelajaran secara berkelanjutan, akan menjadikan wawasan dan cara berpikir mereka lebih luas dan lebih terbuka.

Penerapan kualitas kerja diawali dari tata kelola organisasi yang terbuka, adil,

bertanggung jawab, bertatakrama, beretika, berintegritas, memiliki kepastian, ketegasan, disiplin, dan perhatian terhadap semua aspek organisasi dengan rinci.

Flippo (1995:28) berpendapat tentang kualitas kerja sebagai berikut: “Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum.” Bertitik tolak dari definisi yang diberikan oleh Flippo (1995:28) tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Menurut Wilson dan Heyel (1987:101) mengatakan bahwa “Quality of work (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Branch Head, Marketing Head, Collection Head, Admin Head, Finance Head, Chief Surveyor dan Chief Collector menggambarkan bahwa, Kualitas Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance di Kota Palu sudah bekerja dengan baik sesuai jobdesknya masing-masing dengan Standard Operational Prosedure yang berlaku dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan dan karyawan juga sudah menghasilkan kinerja yang memuaskan dan dapat bertanggung jawab.

Dari hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan para informan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa, Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance di Kota Palu sudah optimal, hal ini mereka tunjukkan dengan melakukan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dengan baik sesuai dengan peraturan ditetapkan atau sesuai Standard Operational Prosedure yang ada di perusahaan tersebut. adapun kinerja karyawan

yang tidak berkualitas dikarenakan karyawan tidak bisa mencapai target yang diberikan oleh perusahaan dan semua itu juga tergantung dari kinerja karyawan atau mencapai kinerja masing-masing.

Kuantitas (Quantity)

Kuantitas (Quantity) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

Menurut Wilson dan Heyel (1987:101) mengatakan bahwa “Quantity of Work (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.”

Kuantitas kerja berarti karyawan harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target. Artinya, karyawan harus selalu menyiapkan kondisi tubuh yang kuat dan sehat; kondisi perasaan dan emosi yang penuh semangat; kondisi pikiran yang jernih, tenang, dan kreatif.

Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Branch Head, Marketing Head, Collection Head, Admin Head, Finance Head, Chief Surveyor dan Chief Collector menggambarkan bahwa, Kuantitas/Pencapaian Target pada dasarnya karyawan pada PT. Bussan Auto Finance di Kota Palu belum semua karyawan bisa mencapai target secara individu yang diberikan oleh kantor pusat yaitu kantor PT. Bussan Auto Finance yang berada di Jakarta, dengan rata-rata 80% yang bisa mencapai target dan yang tidak bisa mencapai target

20%. Dan semua itu tergantung dari kinerja dan motivasi yang ada pada karyawan masing-masing, dan juga ada hal lain yang mempengaruhi karyawan sehingga tidak mencapai target secara individu. karena tujuan dari target ini untuk meningkatkan perusahaan. Namun masih ada pula beberapa karyawan yang tidak bisa masuk target.

Dari hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan para informan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa, Kuantitas/Pencapaian target pada karyawan PT. Bussan Auto Finance belum semua bisa mencapai target sesuai dengan yang inginkan perusahaan atau dengan kata lain pencapain target relative. Namun ada berbagai kondisi yang membuat karyawan tidak bisa mencapai target dikarenakan kurangnya motivasi pada karyawan tersebut, karyawan sering menunda nunda waktu yang diberikan misalnya seperti bagian collector/ penagihan yang kerjanya menagih nasabah yang menunggak yang biasanya ada perjanjian dengan konsumen tapi karyawan tersebut tidak datang karena lain hal, beberapa hari kemudian karyawan tersebut baru mau menemui nasabah dan hasilnya nasabah sudah memakai seroran/uang yang mau disetor di PT. BAF dan hal itu semua yang mengakibatkan karyawan tidak bisa mencapai target, karna kurangnya satu pembayaran nasabah saja sudah mempengaruhi target, itulah salah satu contoh dari karyawan lapangan collector/ penagihan.

Ketepatan Waktu (Timeliness)

Ketepatan waktu (timeliness) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan

waktu yang tersedia untuk aktivitas lain dan Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

ketepatan waktu yaitu kesesuaian antara pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan. Apabila sebuah pekerjaan ditargetnya untuk selesai dalam waktu 3 hari, maka seorang pegawai atau karyawan harus bisa menyelesaikannya sesuai target dan jika melebihi targetnya maka tidak ada ketepatan waktu.

Namun disisi lain masih terdapat ketidaksesuaian dalam pelaksanaan pengukuran kinerja dengan menggunakan ketiga kriteria tersebut salah satu contohnya adalah untuk kriteria ketia, ketepatan waktu. Masih banyak perusahaan yang mengaitkan antara kriteria ketepatan waktu ini dengan sistem presensi pada perusahaannya. Pengukuran kinerja menggunakan kriteria ketepatan waktu dilihat dari ketepatan presensi dari karyawan atau pegawai sebuah perusahaan. Hal ini tentu saja menyimpang dari tujuan pengukuran kinerja yang seharusnya. Kinerja tidak bisa diukur dengan ketepatan waktu presensi pegawai atau karyawan, kinerja diukur dari kuantitas, kualitas dan kesesuaian waktu penyelesaian tugas atau pekerjaan yang telah diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Branch Head, Marketing Head, Collection Head, Admin Head, Finance Head, Chief Surveyor dan Chief Collector menggambarkan bahwa, karyawan dituntut harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan waktu yang telah ditentukan, tidak bisa menunda nunda pekerjaan, jika ada pekerjaan yang harus dikerjakan lewat dari jam kerja maka harus lembur, tetapi masih ada ada juga karyawan yang menunda-nunda pekerjaan sehingga tidak dapat menyelesaikan sampai waktu yang telah ditentukan dan Hal ni dipengaruhi oleh motivasi kerja tiap-tiap individu dan karyawan yang sering mangkir pada jam kerja sudah tidak ada dan jika kedapatan pada jam kerja tidak berada di

tempat kerja maka akan dipanggil atasan langsung dan seterusnya diberikan Surat peringatan sedangkan karyawan yang sering tidak tepat waktu pada jam kerja masih ada karyawan yang tidak tepat waktu pada jam masuk kerja, masih ada karyawan yang sering terlambat pada jam masuk kerja dengan alasan yang bermacam-macam dan penanganan atas masalah tersebut akan diberikan teguran dan diteruskan dengan diberikan surat peringatan 1, 2 dan 3 dan dilanjutkan dengan PHK atau pemutusan kontrak.

Dari hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan para informan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa karyawan di PT. Bussan Auto Finance di Kota Palu dituntut agar dapat menyelesaikan pekerjaan masing-masing dengan waktu yang diberikan tetapi masih ada juga karyawan yang belum tepat waktu dalam melaksanakan tupoksi masing-masing karena pekerjaan tidak semuanya bisa diselesaikan tepat pada waktunya karena lain Hal, dan itu semua tergantung dari karyawan tersebut, masalah karyawan yang sering tepat waktu pada jam masuk kerja masih ada beberapa karyawan sering terlambat dengan alasan jarak rumah ke kantor, keluarga, langsung kedeadler bagi karyawan lapangan (surveyor) dan janji dengan konsumen (collector). karyawan yang mangkir di jam kerja sudah tidak ada karna banyaknya pekerjaan yang ada di PT. Bussan Auto Finance Kota Palu dan untuk penanganan atas masalah karyawan yang kurang disiplin atau dilihat dari ketepatan waktu dalam pekerja akan diberikan teguran lisan dan jika masih melanggar maka akan dilanjuti dengan surat peringatan 1, 2 dan 3 dan jika masih berkelanjutan maka akan diPHK (Pemutusan Kerja).

Efektivitas

Efektivitas adalah suatu kosa kata dalam Bahasa Indonesia yang berasal dari bahasa Inggris yaitu: "Effective" yang berarti berhasil ditaati, mengesahkan, mujarab dan

mujur. Dari sederetan arti di atas, maka yang paling tepat adalah berhasil dengan baik. Jika seseorang dapat bekerja dengan baik maka ia dapat dikatakan bekerja dengan efektif. Dalam pelaksanaan kerja selalu memakai 5 sumber usaha yaitu Pikiran, Tenaga, Waktu, Uang, dan Benda. Walaupun gabungan yang berbeda untuk masing-masing jenis pekerjaan pada umumnya orang melakukan kegiatan tertentu ingin memperoleh hasil yang maksimal. Tetapi permasalahan efektivitas itu menyangkut banyak hal, oleh karena itu para ahli memberikan definisi yang beragam untuk menjelaskan apa arti batasan dari pengertian efektivitas itu. Menurut Soewarno Handyaningrat (1982:16) Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan, dalam hal kinerja karyawan maka efektivitas dapat diartikan sebagai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas, wewenang, dan tanggungjawabnya. Efektivitas juga diartikan bahwa seberapa jauh karyawan dapat mencapai tujuan dari tugas yang telah diberikan sebelumnya, sebagai contoh dalam hal kinerja karyawan. Jadi efektivitas dalam hal kinerja karyawan PT. Bussan Auto Finance di Kota Palu adalah keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tupoksi yaitu tugas, wewenang dan tanggungjawab sesuai dengan standar kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Branch Head, Marketing Head, Collection Head, Admin Head, Finance Head, Chief Surveyor dan Chief Collector menggambarkan bahwa, produktivitas dan efektivitas karyawan di PT. Bussan Auto Finance di Kota Palu harus berkaitan karna perusahaan akan melihat produktif dan efektivitas dari karyawan tersebut, jika kedua hal tersebut tidak berjalan maka tidak bisa tercapailah visi dan misi pada PT. Bussan Auto Finance karena Produktivitas karyawan sangat berpengaruh dengan visi dan misi

perusahaan / target perusahaan. Produktivitas karyawan dan eektivitas individu PT. Bussan Auto Finance adalah jalan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Sedangkan untuk memotivasi kinerja karyawan agar mencapai tujuan perusahaan karyawan diberikan motivasi setiap breafing pagi sebelum bekerja dan juga diberikan training. motivasi juga akan memicu untuk pencapai target yang diberikan perusahaan.

Dari hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan para informan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa produktivitas karyawan dan eektivitas individu pada PT. Bussan Auto Finance kota palu sudah produktif dan efektif karna kinerja karyawan bisa dilihat dari produktivitasnya jika karyawan produktif maka bisa dikatakan kinerja karyawan sudah efektif pula dalam mengejar pekerjaan atau menyelesaikan target yang diberikan oleh perusahaan dengan tupoksi masing-masing. Sedangkan motivasi menurut peneliti sangat dibutuhkan oleh karyawan karna motivasi salah satu penyemangat untuk mencapai target yang di berikan perusahaan, motivasi juga diberikan oleh atasan langsung setiap bagian dengan breafing setiap pagi sebelum melaksanakan pekerjaan masing-masing dan juga diberikan training.

Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor dan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan tanpa pengawasan.

Adapun indikator kemandirian menurut lerner dalam Pratama Putri (2014:5) adalah :

- 1) Melakukan sesuatu yang diyakini benar, tanpa menghiraukan ejekan atau kritikan orang lain
- 2) Selalu berupaya keras untuk meraih prestasi dengan segala konsekuensinya
- 3) Terbuka dan selalu belajar dari kesalahan

- 4) Mencukupi kebutuhan tanpa tergantung orang lain
- 5) Antusias dan inisiatif
- 6) Neraca kemandirian mampu mengambil keputusan dan siap dengan resiko yang mungkin muncul.

Karyawan dengan kinerja yang tinggi, akan memicu dirinya dalam memaksimalkan potensi yang dimiliki. Karyawan akan melaksanakan rutinitas pekerjaan dengan baik, pekerjaan dipahami sebuah amanah yang mulia dan layak untuk dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Pekerja akan memahami bahwa aktivitasnya merupakan sarana untuk mendapatkan materi serta sebuah bentuk eksistensi dalam kehidupannya. Keyakinan tentang kinerja yang tinggi dan rutinitas yang dijalankan akan mendorong karyawan untuk turut serta memberikan masukan-masukan dan ide-ide ke tempat kerja. Sikap aktif dan mempunyai inisiatif berperan dalam menumbuhkan kinerja seseorang ditempat kerja. Sikap aktif dan berinisiatif merupakan bagian dari ciri-ciri orang yang mandiri.

Karyawan yang memiliki kinerja positif dengan gerak produktif tidak akan berdiam diri untuk tidak menanggapi lingkungan kerja yang membutuhkan gerak nyata, bukan retorika berkala, keaktifkan karyawan akan membuktikan seberapa jauh inisiatifnya, untuk menuntaskan pekerjaan-pekerjaannya tanpa dikomando oleh atasan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemandirian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bussan Auto Finance di kota Palu.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Branch Head, Marketing Head, Collection Head, Admin Head, Finance Head, Chief Surveyor dan Chief Collector menggambarkan bahwa, Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja, karyawan harus memiliki hasil kinerja yang diharapkan sesuai komitmen dengan PT. Bussan Auto Finance

dan bekerja dengan prosedur yang ditentukan dan harus memiliki loyalitas dan semangat kerja yang tinggi. komitmen yang dilakukan kepada perusahaan tentunya dengan menyelesaikan tupoksi dan menjaga nama baik PT. Bussan Auto Finance di Kota Palu dari hal-hal yang tidak diinginkan. Dengan berusaha harus masuk target dan akan bersungguh-sungguh dikerjakan sesuai Standar Opration Prosedur yang berlaku dan dapat dapat bertanggung jawab, jika tidak sesuai komitmen maka ada diberikan sanksi dari perusahaan. Dan karyawan harus memiliki hasil kinerja yang diharapkan sesuai komitmen dengan PT. Yang Bussan Auto Finance dan bekerja dengan prosedur yang ditentukan.

Dari hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan para informan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa komitmen kerja karyawan terhadap PT. Bussan Auto Finance di Kota Palu dapat terselesaikan dengan hasil kinerja yang diharapkan dengan memberikan target semaksimal mungkin yang di inginkan perusahaan. Dan juga bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga nama baik perusahaan agar bisa menjadi perusahaan pembiayaan yang terbaik.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap fokus permasalahan dalam penelitian ini, Maka penulis menarik kesimpulan bahwa Kualitas Kinerja karyawan PT. Bussan Auto Finance di Kota Palu sudah bisa dikatakan baik atau sudah optimal itu semua tergantung dari karyawan sendiri dalam mengerjakan pekerjaan sesuai tupoksi masing-masing dan Kinerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance dalam kuantitas atau pencapaian target rata-rata belum bisa mencapai target sesuai dengan yang inginkan perusahaan, Namun hanya beberapa karyawan PT. Bussan Auto Finance yang bisa mencapai target.

Sedangkan Karyawan PT. Bussan Auto Finance dalam menyelesaikan pekerjaan belum semua bisa tepat waktu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing, dan juga karyawan PT. Bussan Auto Finance juga sudah tidak ada yang mangkir dijam kerja dan karyawan yang sering tidak tepat waktu pada jam masuk kerja masih ada beberapa karyawan yang sering tidak tepat waktu karena ada sesuatu dan lain hal seperti halnya jarak rumah dan kantor yang cukup memakan waktu, keluarga dan bertemu konsumen Langsung.

Produktivitas karyawan dan efektivitas individu pada PT. Bussan Auto Finance kota palu sudah produktif dan efektif dengan menyelesaikan target yang diberikan oleh perusahaan sesuai tupoksi masing-masing. Sedangkan motivasi sangat dibutuhkan karyawan karna motivasi sebagai penyemangat untuk mencapai target yang di berikan perusahaan. Dan komitmen kerja pada PT. Bussan Auto Finance yaitu pencapaian target yang diberikan dapat terselesaikan dengan hasil yang semaksimal mungkin. Dan kondisi fasilitas sarana Prasarana masih terdapat ada beberapa yang kondisinya kurang baik tetapi masih dapat di fungsikan.

Rekomendasi

Sesuai dengan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis merumuskan saran-saran yang penting untuk dilakukan dalam rangka memperbaiki dan mengoptimalkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan secara baik. Adapun hal-hal yang disarankan oleh penulis adalah :

1. Sebaiknya karyawan PT. Bussan Auto Finance yang sering tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas masing-masing harus mengatur waktu sebaik mungkin agar tugas yang diberikan dapat terselesaikan dengan waktu yang ditentukan.
2. Untuk menghindari terjadinya penurunan kinerja karyawan atau penurunan

pencapaian target pada PT. Bussan Auto Finance di Kota Palu, maka seharusnya karyawan harus selalu diberikan motivasi berupa bimbingan langsung dari atasan masing- masing bagian.

3. Sangat penting untuk dilakukan pengusulan perbaikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam meningkatkan kualitas kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dr. Hasbullah, M.Si. selaku pembimbing I dan Dr. Intam Kurnia, M.Si. selaku pembimbing II yang telah berkenan untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya, untuk membimbing dan mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Flippo, Edwin B, 1995, *Manajemen Personalialia*, Edisi VI, PT. Erlangga, Jakarta.
- Handyaningrat, Soewarno. 1982. *Pengantar Ilmu Pengetahuan dan Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Malthis, 2006, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Aneka Ilmu.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjadara University.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPF.
- Putri, Pratama. (2014). Studi Tentang Kemandirian Warga Belajar Melalui Kursus Menjahit Di Pkbn Kihajardewantoro Desa Jegreg Kecamatan Lengkong Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Manajemen*. No.2 Vol.16 Hal.8

Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks, Kelompok Gramedia.

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta Bandung.

Willson and Heyyel. 1987. *Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service*. Mc Graw Hill Inc. New Jersey.