



Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Untuk Mencapai Tujuan Usaha Pada PD. Mustika Prima Telur Dawuan

Skolastika Amanda Cinta Silence Hilgers
Universitas Buana Perjuangan Karawang

Syifa Pramudita Faddila
Universitas Buana Perjuangan Karawang

Korespondensi penulis: mn20.skolastikaamandacintasilencehilgres@mhs.ubpkarawang.ac.id
syifa.pramudita@ubpkarawang.ac.id

Abstract. *Purpose Practitioners choose to carry out practical work activities at PD. Mustika Prima Telur Dawuan because they want to learn how strategies are used to improve employee performance at PD. Mustika Prima Telur Dawuan. In addition, Practitioners also want to learn how superiors manage their employees so as to produce good performance. The method used in this field practice is to use a qualitative descriptive analysis method, which aims to explain the object of research and research problems in as much detail as possible using field facts. It can be concluded that the strategy used by PD. Mustika Prima Telur Dawuan applied a strategy that is more related to the internal and external environment, analysis of alternative strategies, goals, and implementation.*

Keywords: *Strategy, Employee Performance, Human Resource Management*

Abstrak. Tujuan Praktikan memilih untuk melakukan kegiatan kerja praktik di PD. Mustika Prima Telur Dawuan karena ingin mempelajari bagaimana strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai di PD. Mustika Prima Telur Dawuan. Selain itu juga Praktikan ingin mempelajari bagaimana atasan mengelola karyawannya sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Metode yang digunakan dalam praktik lapangan ini yaitu menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan objek penelitian dan permasalahan penelitian sedetail mungkin dengan menggunakan fakta lapangan. Dapat disimpulkan Strategi yang digunakan PD. Mustika Prima Telur Dawuan diterapkan strategi yang lebih terkait lingkungan internal dan eksternal, analisis alternatif strategi, tujuan, serta implementasi.

Kata Kunci: Strategi, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

LATAR BELAKANG

Dengan berkembangnya zaman sekarang ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin tinggi. Ini membutuhkan tingkat kepuasan pelanggan tertentu dari perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan bisnis. Salah satu faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja dan produktivitas karyawannya. Hal ini menuntut perusahaan untuk selalu berusaha mencari cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna mencapai tujuan perusahaan yang tinggi sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Bahkan harus bisa berada di puncak. Pada PD. MUSTIKA PRIMA TELUR dimana berjalan dalam bidang penjualan barang jasa, dituntut untuk selalu teliti dan berhasil mengerjakan tugas kerjanya untuk mencapai tujuan usahanya. Dengan PD. MUSTIKA PRIMA TELUR yang sudah memiliki banyak pelanggan, maka karyawannya dituntut untuk melakukan kerjanya dengan baik. Oleh karena itu perlu dibuat strategi yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Strategi adalah suatu bentuk perencanaan dari pendekatan holistik yang mengacu pada implementasi ide, perencanaan dan pendekatan kegiatan dalam jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mempersiapkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuannya. Secara umum, perusahaan harus terus berusaha untuk memenuhi harapan pelanggan yang dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu, misalnya dalam hal kualitas dan pelayanan. Strategi yang baik mengoordinasikan kelompok kerja berdasarkan topik dan mengidentifikasi faktor pendukung yang konsisten dengan prinsip implementasi ide yang rasional, pendanaan yang efektif, dan taktik untuk pencapaian tujuan yang efektif.

Sedangkan pengertian kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan seorang pegawai dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja Karyawan dalam melaksanakan tugas seseorang tidak tergantung pada hal ini saja, tetapi tergantung pada kepuasan kerja dan tingkat upah, yang dipengaruhi oleh keterampilan dan kemampuan. Oleh karena itu, agar dapat berprestasi dengan baik, seseorang harus memiliki kemauan yang tinggi untuk bekerja dan berilmu dalam profesinya. Karyawan dengan semangat kerja tinggi meningkatkan kehidupan perusahaan. Loyalitas dan antusiasme terhadap pekerjaan tercermin dalam seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka.

Strategi meningkatkan kinerja karyawan perlu karena, strategi harus selalu ada dalam setiap usaha atau perusahaan untuk dapat bersaing dengan lingkungan bisnis. Selain itu juga strategi ini perlu diketahui apakah sudah efektif atau malah tidak dapat meningkatkan apa-apa di dalam sebuah perusahaan. Mengapa perlu meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, dikarenakan kinerja karyawan adalah salah satu faktor internal penentu apakah bisnis ini akan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan usahanya, jika kinerja karyawannya tidak di atur dengan strategi yang baik maka perusahaan akan tidak berjalan sehingga akan menyebabkan tujuan perusahaannya tidak tercapai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sihombing, Putri Lastris T (2019) yaitu tentang Strategi peningkatan Kinerja Karyawan dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan (Studi Pada CV Multi Baja Medan), yang menyatakan bahwa Strategi Peningkatan Kinerja pada CV Multi Baja Medan ini mengacu pada visi dan misi perusahaan, lingkungan eksternal dan internal, sasaran jangka panjang, dan analisis strategi ini dinilai sudah cukup terlaksana dengan baik sesuai dengan indikatornya sehingga perusahaan berjalan dengan baik. Sedangkan dalam penelitian Kusumawati, Rika, M. Syamsul Maarif, and Sri Nurdiati. (2019) tentang Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Taman Buah Mekarsari), menyatakan bahwa strategi yang harus ditetapkan pada Taman Buah Mekarsari agar kinerja karyawan meningkat adalah dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan sebagai prioritas utama. Lalu menurut penelitian Megarani, Sulia (2016) tentang Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta), menyatakan bahwa strategi yang digunakan mampu menghasilkan dampak yang positif, namun untuk penerapannya masih jauh dari kata sempurna karena penerapan strateginya itu sendiri belum terstruktur dan dilakukan secara teratur.

Dari penjelasan penelitian terdahulu tersebut, seperti pada perusahaan PD. MUSTIKA PRIMA TELUR merupakan perusahaan milik perseorang yang bertugas memenuhi kebutuhan manusia. Perusahaan PD. MUSTIKA PRIMA TELUR memiliki tenaga kerja 10 karyawan. Pada PD. MUSTIKA PRIMA TELUR selalu berupaya untuk membuat strategi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Namun dari realisasi strategi perusahaan mengalami suatu masalah dengan terjadinya tingkat penurunan jumlah pelanggan akibat kini banyaknya pesaing. Hal ini disebabkan karena pembuatan serta penyusunan strategi yang dilakukan kurang tepat atau masih belum maksimal. Untuk itu

diperlukan suatu strategi yang tepat dalam meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan. Suatu strategi peningkatan kinerja karyawan yang harus dibuat dengan memperhatikan semua lingkungan internal dan eksternal perusahaan. Strategi peningkatan kinerja karyawan sangat spesifik bagi setiap perusahaan, hal ini disebabkan faktor eksternal dan internal setiap perusahaan berbeda beda.

KAJIAN TEORITIS

A. STRATEGI

1. Definisi Strategi:

- Menurut David (2010) Strategi adalah cara untuk mencapai tujuan jangka panjang. Strategi bisnis dapat berupa perluasan geografis, diversifikasi, akuisisi, pengembangan produk, masuk pasar, rasionalisasi tenaga kerja, divestasi, likuidasi, dan usaha patungan.
- Menurut Tjiptono (2011), strategi adalah seperangkat cara umum untuk melaksanakan suatu gagasan, suatu rencana, dalam waktu tertentu.
- Tjiptono (2011) menjelaskan pemaparan lainnya tentang definisi strategi yaitu dapat didefinisikan dari dua perspektif yang berbeda, yaitu perspektif apa yang ingin dilakukan organisasi dan apa yang akhirnya dilakukan organisasi.
- Anthony, Parrewe dan Kacmar (2013) memaparkan bahwa strategi adalah perumusan misi dan tujuan organisasi, termasuk rencana tindakan untuk mencapai tujuan, dengan pertimbangan yang jelas tentang lingkungan persaingan dan dampak kekuatan di luar organisasi yang mempengaruhi organisasi secara langsung atau tidak langsung kesinambungan organisasi.

B. KINERJA KARYAWAN

1. Definisi Kinerja Karyawan:

- Menurut Sutrisno (2016:172), Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- Mangkunagara (2002:22) menurutnya definisi kinerja ialah hasil kerja baik yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

- Menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit.
- Menurut Wibowo (2010 : 7), kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaannya tersebut.
- Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007: 153), pengertian kinerja karyawan ialah hasil dari proses pekerjaan tertentu yang dilakukan secara berencana

2. Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan

- Motivasi, Tekad, ketekunan bahkan semangat kerja tentu sangat dipengaruhi oleh motivasi yang terbangun dalam dirinya. Sebelum Anda memulai proses peningkatan kinerja, masuk akal untuk terlebih dahulu mendorong motivasi karyawan. Ketika karyawan lebih termotivasi untuk bekerja, maka secara otomatis dapat menanamkan semangat dan optimisme dalam diri mereka untuk bekerja lebih giat dan berkontribusi bagi perusahaan.
- Reward, Tidak ada satu pun pekerja di dunia ini yang tidak suka dibayar untuk pekerjaannya. Bonus adalah imbalan uang yang dibayarkan kepada karyawan ketika mereka secara konsisten mencapai hasil yang melebihi tujuan yang ditentukan. Oleh karena itu, jangan lupa untuk memberikan bonus atau penghargaan tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- Kedekatan Secara Profesional atau Personal, Bukan tentang kedekatan antara karyawan dan manajer yang berbeda jenis kelamin, tetapi tentang kedekatan yang mendorong rasa kebersamaan dan solidaritas dalam sebuah perusahaan. Ketika ada rasa memiliki dan keterikatan yang kuat dalam suatu organisasi, secara otomatis dapat menanamkan keinginan untuk bekerja lebih baik dan lebih keras. Saat Anda menjadi bos, tidak perlu merasa canggung, malu, atau bangga saat berhubungan dengan rekan kerja Anda. Melalui keanggotaan profesional atau kelompok atau bahkan secara pribadi, selain kesempatan untuk membangun kinerja dan kinerja karyawan. Anda juga dapat mengetahui apa yang diinginkan dan diharapkan karyawan serta masalah apa yang selama ini terkait dengannya.

- Pendidikan, Percaya atau tidak, tingkat pendidikan juga mempengaruhi kinerja seseorang. Jadi, jika ingin karyawan Anda berprestasi, faktor pelatihan juga harus diperhatikan.
- Fasilitas dan Prasarana, Fasilitas dan prasarana perusahaan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, jika suatu perusahaan tidak mau mengeluarkan uang untuk meng-upgrade fasilitas seperti AC atau kendaraan, sehingga karyawan kepanasan atau harus keluar rumah ketika ingin melakukan pekerjaan yang membutuhkan kendaraan, hal ini secara tidak langsung berlaku untuk kinerja dan kerugian. . waktu produktif. Jadi perhatikan hal-hal sederhana seperti menyediakan sarana dan prasarana yang memadai kepada karyawan sebelum menuntut kinerja dan hasil yang baik dari mereka.
- Suasana Kerja, Faktor minor lain yang mempengaruhi efisiensi adalah suasana kerja. Tentu saja, tidak ada lagi yang siap melakukan sesuatu yang hebat jika kondisi kerja tidak menyenangkan, tidak nyaman dan tidak menguntungkan. Memang sebagian orang memilih untuk bekerja di tempat seperti itu, namun dari segi performa dan hasil yang didapat tentunya sangat berbeda dengan tempat kerja yang sangat bagus, nyaman, tenang dan murah.

3. Indikator Kinerja Karyawan:

- Kualitas, kualitas pekerjaan diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan kelengkapan tugas berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- Kuantitas adalah kuantitas yang diproduksi, dinyatakan sebagai, misalnya, jumlah unit, jumlah siklus operasional yang diselesaikan.
- Ketepatan waktu adalah tingkat kegiatan yang diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil, dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.
- Efisiensi, tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, bahan mentah) dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.

- Kemandirian adalah tingkat kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya.

Komitmen kerja adalah tingkat di mana karyawan berkomitmen untuk bekerja dengan agensi dan tanggung jawab karyawan terhadap agensi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dihitung dari mulai perencanaan penelitian, pelaksanaan penelitian, hingga membuat laporan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di PD. MUSTIKA PRIMA TELUR yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani, RT. 01 / RW. 01, Kami Jaya, Dawuan Barat, Cikampek, Dawuan Bar., Kec. Cikampek, Karawang, Jawa Barat 41373. Dimana pada usaha ini hanya berfokus pada satu produk saja yaitu telur.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan objek penelitian dan permasalahan penelitian sedetail mungkin dengan menggunakan fakta lapangan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah teknik penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dan perilaku orang yang dapat diamati. Informasi yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari lapangan. Sumber utama informasi untuk penelitian ini adalah wawancara dan observasi di mana pemilik dan karyawan PD. Mustika Prima Telur. Sumber informasi sekunder adalah sumber informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari informan lokal. Pengumpulan data ini dilakukan dengan melakukan observasi, dan wawancara.

Populasi didefinisikan sebagai domain umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan sifat dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti, yang kemudian diselidiki dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015, hlm. 80). Populasi pada sampel ini terdiri dari 1 orang pemilik dan 10 karyawan PD. Mustika Prima Telur. Sampel survei dapat diartikan sebagai bagian dari populasi yang diteliti dan merupakan “perwakilan” dari anggota populasi tersebut. Keduanya merupakan dua hal yang sangat penting dalam penelitian, karena dapat menggeneralisasikan kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh. Sampel dalam populasi ini adalah 1 orang pemilik dan 3 orang karyawan. Metode analisis data yang dilakukan yaitu pengumpulan data, lalu reduksi data, lalu penyajian data, dan yang terakhir yaitu penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1. Profil dan Lokasi Penelitian

PD. Mustika Prima Telur ini adalah sebuah usaha yang berjala dalam bidang penjualan bahan makanan. Pada PD. Mustika Prima Telur ini hanya fokus dalam satu penjualan yaitu telur ayam. Disini produk dijual dalam bentuk eceran dan grosir. Usaha ini telah berdiri sejak tahun 2007 dan sudah memiliki dua cabang. Untuk kisaran harganya ecerah dihargai Rp 30.000/kg untuk saat ini, sedangkan untuk pembeli yang membeli grosir dihargai Rp 450.000/peti (15kg) untuk saat ini. Harga tersebut bisa berubah sesuai dengan pemasoknya. Untuk saat ini PD. Mustika Prima Telur sudah mempunyai 10 karyawan.

Untuk lokasi penelitian ini berlokasi di Jalan Ahmad Yani, RT. 01 / RW. 01, Kami Jaya, Dawuan Barat, Cikampek, Dawuan Bar., Kec. Cikampek, Karawang, Jawa Barat 41373.

2. Ketepatan Waktu

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, ditemukan hasil bahwa ketepatan waktu ini adalah dimana kegiatan kerja diselesaikan dalam waktu yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya. Pada PD. Mustika Prima Telur ini ketepatan waktu yang dimiliki sangat baik, hal tersebut dipaparkan oleh pemilik PD. Mustika Prima Telur ini karena dalam sehari karyawannya dapat menyelesaikan pesanan dan antaran yang telah dijadwalkan oleh atasannya. Selain itu juga karena ketepatan waktu sudah terselesaikan dengan baik, hal ini dapat dimanfaatkan atasan dan karyawannya untuk membereskan produk agar rapih dan kualitas produknya terjaga.

3. Efisiensi

Efisiensi disini adalah pemanfaatan sumber daya organisasi untuk meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya. Dari hasil wawancara, PD. Mustika Prima Telur ini sudah mulai menggunakan alat teknologi HP dengan menggunakan sosial media WhatsUp untuk konsumen agar bisa melakukan pemesanan, dari hasil wawancara tersebut terjadi efisiensi karena dapat menghemat waktu dan proses dagang menjadi cepat. Dari hal tersebut lah

sumber daya menunjukkan peningkatan seperti peningkatan pemesana telur karena mudahnya pemesanan.

4. Kemandirian

Yang dimaksud kemandirian disini adalah tingkat kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya. Dari hasil observasi, dapat dikatakan kalau semua karyawan pada PD. Mustika Prima Telur mampu untuk menyelesaikan semua tugas pekerjaan yang telah diberikan atasannya. Hal tersebut terbukti dari atasan yang terlihat senang dengan kinerja pegawainya, atasan yang memberikan bonus karena pegawainya mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, selain itu juga dari hasil wawancara pemilik PD. Mustika Prima Telur mengatakan bahwa jarang adanya komplain oleh konsumen terkait kinerja pegawainya. Hal tersebut membuktikan kalau karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.

5. Komitmen Kerja

Komitmen kerja disini adalah tingkat karyawan berkomitmen untuk bekerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Dari hasil observasi, terlihat bahwa karyawan PD. Mustika Prima telur ini memiliki komitmen kerja yang baik. Hal ini terbukti dari pemaparan hasil sebelumnya yang dimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan pemilik juga merasa cukup puas dengan kinerjanya

b. Pembahasan

Dari hasil yang telah tertera diatas maka pembahasannya yaitu:

1. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Mencapai Tujuan Perusahaan di PD. Mustika Prima Telur

Strategi adalah proses dimana seorang manajer menentukan rencana untuk tujuan jangka panjang perusahaan dan menyiapkan sarana atau upaya untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja pada hakekatnya adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Mengembangkan strategi peningkatan kinerja membutuhkan orang-orang yang cukup handal dalam kinerjanya. Strategi peningkatan kinerja yang dilakukan di PD. Mustika Prima Telur ini menurut informan tersebut adalah :

a) Pemilik

Menurut pemilik strategi yang ia tetapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan ini adalah dengan melakukan penilaian kinerja, mengadakan insentif, lingkungan internal dan eksternal, dan sasaran jangka panjang. Pemilik juga mengatakan bahwa strategi yang dilakukan lebih mengacu pada capaian tujuan perusahaan sehingga dapat menjalankan bagaimana cara supaya perusahaan dapat berjalan dengan baik. Disamping itu, memberikan dorongan yang positif, seperti memenuhi hak dan kewajiban karyawan.

b) Karyawan

Untuk karyawan ini lebih sebagaimana karyawan lebih mengacu pada pelaksanaan strategi yang telah dibuat dan ditetapkan oleh PD. Mustika Prima Telur. Dengan adanya strategi tersebut dan benar-benar dapat diterapkan di CV. Multi Baja Medan ini, maka akan semakin membantu dalam peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

2. Upaya-Upaya yang Dilakukan PD. Mustika Prima Telur dengan Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan

Upaya yang selama ini dilakukan oleh CV. Multi Baja Medan dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan memberikan motivasi, reward, suasana kerja dan penilaian kinerja karyawan.

a) Motivasi

Tekad, ketekunan, dan semangat kerja dipengaruhi oleh motivasi sehingga mampu untuk membangun dirinya sendiri. Motivasi ini diberikan oleh atasan atau pemilik PD. Mustika Prima Telur untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Motivasi ini diberikan dengan menanamkan semangat dalam karyawannya untuk selalu bekerja dengan senang hati, tidak perlu merasakan banyak tekanan, dan optimis dalam karyawan. Sehingga dari motivasi yang diberikan tersebut karyawan mampu meningkatkan kinerjanya, menyelesaikan pekerjaannya, dan memberikan kontribusi yang baik bagi karyawannya.

b) Reward

Bonus atau reward adalah salah satu motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, tidak ada karyawan yang tidak menyukai jika diberikan bonus. Bonus atau reward ini diberikan sebagai bentuk apresiasi atasan karena karyawannya telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tujuan perusahaan, atau bahkan karyawan tersebut mampu melebihi jobdesk yang telah diberikan. Bonus yang diberikan karyawan di PD. Mustika Prima Telur ini adalah adanya THR dan Bonus Akhrit Tahun. Selain itu juga pemilik memaparkan bahwa akan diberikan bonus karyawannya bagi yang mampu memenuhi pesanan dan melakukan lembur.

c) Suasana Kerja

Suasana Kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagian besar karyawan tidak akan mampu melakukan pekerjaannya jika kondisi kerja tidak nyaman, tidak menyenangkan, dan tidak menguntungkan. Oleh karena itu dari hasil observasi dan wawancara, pemilik PD. Mustika Prima Telur berhasil menciptakan suasana kerja karyawan yang baik. Hal tersebut dibuktikan dengan pemaparan karyawannya dengan mengatakan nyaman bekerja karena menurutnya atasannya berhasil membuat karyawannya nyaman dengan atasan dan lingkungannya. Karyawannya mengatakan bahwa atasannya mudah bergaul dengan karyawannya, karyawan juga merasa nyaman dengan atasannya dan mampu mengungkapkan ketidaknyamanan yang dirasakan selama bekerja. Karyawan yang lain juga mengatakan bahwa, hubungan dengan karyawan lainnya baik-baik saja dan merasa nyaman.

d) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Penilaian kinerja sering dipahami sebagai penilaian karyawan melalui penilaian, evaluasi dan evaluasi kinerja pekerjaan. Ini adalah kegiatan yang ditujukan untuk mengevaluasi loyalitas, kejujuran dan hasil kerja setiap karyawan. di PD. Mustika Prima Telur, evaluasi kinerja dilakukan setahun sekali.

3. Hambatan atau Kendala yang Dihadapi PD. Mustika Prima Telur dengan Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Mencapai Tujuan Usaha

Setiap bisnis seringkali menghadapi kendala. Kendala adalah hambatan untuk mencapai tujuan organisasi, seperti dampak lingkungan kerja jika terus terjadi keterlambatan datang oleh karyawan. Penilaian dilakukan untuk mengetahui kendala yang dihadapi perusahaan. Pemimpin harus mendekati dan memantau kinerja karyawan. Untuk mengetahui apa yang menyebabkan keterlambatan datang karyawan, atasan harus berkomunikasi langsung dengan kebijakan strategis perusahaan, selain itu disiplin staf harus ditingkatkan untuk memberikan pelayanan prima. Selain itu hambatan lainnya yaitu manajemen perusahaan yang masih kurang baik, karena kurangnya perencanaan yang baik untuk melakukan aktivitas kerja dan kurangnya karyawan untuk handle manajemen di PD. Mustika Prima Telur, sehingga kinerja karyawan yang kurang maksimal..

Upaya yang bisa dilakukan PD. Mustika Prima Telur untuk menghadapi kendala tersebut maka perusahaan harus lebih berupaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan menetapkan disiplin kerja karyawan, memberikan inisiatif, dan mengadakan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penulis dalam penelitian ini khususnya yang berkaitan dengan Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Untuk Mencapai Tujuan Usaha PD. Mustika Prima Telur. Maka, langkah terakhir yang penulis ambil dalam menulis karya ini adalah sampai pada kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi adalah proses menentukan rencana manajemen untuk tujuan jangka panjang perusahaan, yang meliputi penyiapan sumber daya atau upaya untuk mencapai tujuan tersebut. Mendapatkan karyawan yang handal dan berkualitas, tumbuh dan berkembang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini, serta mampu bersaing dengan perusahaan lain. Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Untuk Mencapai Tujuan PD. Mustika Prima Telur ini mampu memberikan dampak positif. Namun implementasinya masih jauh, karena implementasi strategi yang digunakan tidak dilakukan secara benar dan teratur (tidak terstruktur dengan baik).

2. PD. Mustika Prima Telur melakukan penerapan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang kemudian diterapkan kepada seluruh karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diterapkan strategi yang lebih terkait lingkungan internal dan eksternal, analisis alternatif strategi, tujuan, serta implementasi.
3. Upaya strategi PD. Mustika Prima Telur dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan meliputi penilaian kinerja dan motivasi. Selain itu, diterapkan strategi untuk meningkatkan kinerja setiap pegawai melalui reward dan pemenuhan hak dan kewajiban pegawai.
4. Hambatan pada PD. Mustika Prima Telur yang menerapkan strategi peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan tercermin dari keterlambatan kedatangan sebagian karyawan dan lingkungan kerja yang sering berubah yang berdampak besar pada kelancaran kinerja karyawan, manajemen yang kurang baik seperti ekspansi yang berlebihan, dan kurangnya perencanaan yang mengakibatkan tidak tercapainya suatu tujuan perusahaan.

b. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian, maka usulan yang disampaikan oleh peneliti yang diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbaikan adalah sebagai berikut:

1. Sistem evaluasi kinerja secara keseluruhan atau seluruh unit perlu dipertahankan agar perbaikan dan perubahan berkala dapat lebih maksimal untuk mendukung kemajuan perusahaan.
2. Untuk Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji dari perspektif yang berbeda, misalnya kepuasan pelanggan atau evaluasi kinerja dengan pendekatan kuantitatif untuk meningkatkan pengetahuan departemen manajemen.

DAFTAR REFERENSI

- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*.
- Batik Rejodani, S., SKRIPSI Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Strata, Y., & Siti Fatimah, D. (1969). *STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN*.
- Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 374–379. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.428>
- Lastri, P., Sihombing, T., & Batoebara, M. U. (n.d.). *STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DALAM PENCAPAIAN TUJUAN PERUSAHAAN DI CV MULTI BAJA MEDAN*.
- Mamduh, H. (2015). Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen. *Manajemen*, 1(1), 7. <http://repository.ut.ac.id/4533/1/EKMA4116-M1.pdf>
- Saputro, R. R. C. (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di Doremi Home Music Course Ponorogo*.
- Sjamsudin. (2016). Kinerja Bagian Kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah Undata Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 4(5), 161–172.
- Tsauri, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).
- Virgiawansyah, E., Utomo, B. B., & Rosyid, R. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 7(1), 48–59.