

# KINERJA KARYAWAN PADA PT WORLD INNOVATIV TELECOMMUNICATION

(Studi Kasus Di Kantor Wilayah Kabupaten Bojonegoro)

**Elfa Aulia<sup>1</sup>, Heny Suhindarno<sup>2\*</sup>, Ida Swasanti<sup>3</sup>**

Program Studi Administrasi Publik, FISIP, Universitas Bojonegoro

Jl. Lettu Suyitno No 2 Bojonegoro

hsuhindarno@gmail.com

## **Abstract**

Employee performance is a means to get better results from organizations, teams and individuals by understanding and managing performance within the framework of agreed goals and standards and attribute requirements. The purpose of this study was to determine the performance of PT World Innovative Telecommunication employees in the Bojonegoro regional office. This type of research includes qualitative research with descriptive methods. The analytical method in this study consisted of data reduction, data presentation and conclusion. The results of this study are that the performance of the employees of PT World Innovative Telecommunication seen from the aspect of achievement has met expectations, this can be seen from the targets that can be achieved by all employees even though there are a few employees who usually have not reached the target. From the aspect of cooperation, it has been going well, this can be seen from the coordination among fellow employees because they are aware that they need each other to complete the tasks/responsibilities given. From the aspect of discipline it has been good but there are still some employees who are still not disciplined with coming to or leaving work. However, until now it is still understandable because the employees are only briefly late from the set work time. From the aspect of responsibility it is good, this has been shown when carrying out tasks properly according to the duties and functions of each employee. From the aspect of competence, it has been going well, this is shown in the ability to serve customers and from the aspect of overall creativity it is good, employees (promoters) have different creativity in marketing their products. Either in person or via social media.

Keywords: Effectiveness, Performance, Employees

## **Abstrak**

Kinerja karyawan merupakan sarana buat mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim serta individu dengan cara memahami serta mengelola kinerja dalam kerangka tujuan serta standart serta persyaratan atribut yang disepakati. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kinerja karyawan PT World Inovatif Telecommunication di kantor wilayah Bojonegoro. Jenis penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Metode analisa dalam penelitian ini terdiri dari reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini yaitu Kinerja karyawan PT World Inovatif Telecommunication dilihat dari aspek prestasi sudah sesuai harapan, hal tersebut dapat dilihat dari target yang dapat dicapai oleh semua karyawan meski terdapat sedikit karyawan yang biasanya belum mencapai target. Dari aspek kerjasama sudah berjalan dengan baik, hal tersebut dapat dilihat dari kordinasi sesama karyawan karena mereka sadar bahwa mereka membutuhkan satu sama lain untuk menyelesaikan tugas/tanggung jawab yang diberikan. Dari aspek kedisiplinan sudah baik tetapi masih ada beberapa karyawan yang masih belum disiplin dengan masuk ataupun pulang kerja. Namun sampai saat ini masih dapat dimaklumi karena karyawan Cuma telat sebentar dari waktu kerja yang telah ditentukan. Dari aspek tanggung jawab sudah baik, hal tersebut sudah ditunjukkan saat melaksanakan tugas dengan baik sesuai tugas dan fungsinya masing-masing karyawan.

Kata Kunci : *Efektivitas, Kinerja, Karyawan*

## PENDAHULUAN

PT World

Innovativ Telecommunication merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan gadget. Karyawan di PT ini sebagai gadget consultant, atau lebih asing didengar sebagai Promotor brand Oppo. Pekerjaan sehari-hari karyawan PT World Innovativ Telecommunication ini adalah mempromosikan produk yang dijual dengan berbagai type, menjualkan produk Oppo sebagai target yang harus dikejar. Target terdiri dari 2 macam Smartphone di range harga <4juta, Smartphone di range harga >4juta dan yg difokuskan perusahaan yaitu smartphone di range harga >4juta atau yang biasa dikenal sebagai Produk Baokhuan (produk fokus perusahaan). Kenapa difokuskan di seri 4juta keatas ? Karena nyawa atau tolak ukur perusahaan untuk bisa berjangka panjang ada di produk tersebut. Seperti visi perusahaan PT World Innovativ Telecommunication "menjadi perusahaan yang semakin sehat dan berjangka panjang".

Peningkatan mutu sumber daya pegawai menjadi sangat berarti serta perlu dilakukan secara terencana, terencana serta berkesinambungan dalam rangka meningkatkan keahlian serta profesionalisme. Sasaran dari pengembangan mutu sumber daya pegawai yakni guna meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melakukan tugas- tugas pemerintahan. Tidak hanya itu, mutu sumber daya pegawai yang besar akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kokoh dalam penyelesaian tugas- tugas teratur sesuai tanggung jawab serta peranannya masing- masing. Pembahasan pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya bisa dilihat dari 2 aspek, yakni mutu serta kuantitas. Pengertian

Kinerja pegawai menjadi tolak ukur keberhasilan sesuatu organisasi, ini disebabkan pegawai ialah aspek yang bisa mewujudkan efektivitas serta efisiensi dalam penerapan tugas serta fungsi organisasi berhasil dilakukan ataupun tidak, secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari tiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistematis serta meningkatkan keahlian organisasi secara terus menerus meraih kebutuhannya secara efisien. Untuk itu kinerja seseorang pegawai diharapkan mampu efisien dalam melaksanakan pekerjaannya supaya bisa menjamin percepatan, kelancaran, pelayanan terhadap masyarakat secara baik serta tepat.( Jumalia Mannayong & Raimurti Djafar, 2018: 2).

kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa diiringi dengan mutu yang baik akan menjadi beban organisasi. Sebaliknya mutu, menyangkut kualitas sumber daya manusia yang menyangkut keahlian, baik keahlian fisik ataupun keahlian non fisik( kecerdasan serta mental). Oleh karena itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok serta fungsi organisasi apapun, kenaikan mutu sumber daya manusia ialah syarat utama. Mutu sumber daya manusia yang menyangkut 2 aspek, ialah aspek fisik( mutu fisik) serta non fisik( mutu non fisik) yang menyangkut keahlian bekerja, berpikir serta keahlian. Oleh karena itu, upaya meningkatkan sumber daya manusia bisa ditunjukkan pada kedua aspek tersebut. Dengan demikian, bisa dikatakan kalau manajemen sumber daya manusia( MSDM) merupakan sesuatu ilmu ataupun metode bagaimana mengatur hubungan serta peranan sumber daya yang dipunyai oleh orang secara efektif serta efisien dan bisa digunakan secara optimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan serta masyarakat menjadi optimal. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil ataupun tidaknya tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Para atasan ataupun manajer kerap tidak mencermati kecuali sudah sangat buruk ataupun segala sesuatu jadi serba salah. Sangat sering manajer tidak mengenali betapa buruknya kinerja sudah merosot sehingga industri/ lembaga menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan kurang baik organisasi yang mendalam berdampak serta mengabaikan tanda- tanda peringatan terdapatnya kinerja yang merosot.( Nurul Khaeri,et,al, 2019: 1).

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan di PT World Innovativ Telecommunication. Penelitian ini berfokus pada 1) Prestasi Kerja, 2) Kedisiplinan, 3) Kreativitas, 4) Kerjasama, 5) Kecakapan, 6) Tanggungjawab. Pengambilan informan penelitian menggunakan teknik purposive dan snowball sampling, dalam proses penelitian terinventarisir sumber data primer sebanyak 11 informan masing-masing dari Supervisor dan karyawan. am menganalisa menggunakan teknik analisis data interaktif *Model miles and Huberman*, yang mengemukakan bahwa “aktifitas

dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Aktifitas dalam analisis data, yaitu *data reduction, data display and conclusion drawing/verifying*".

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan atau tenaga kerja dalam suatu periode tertentu yang yang dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Prestasi kerja karyawan PT World Innovativ Telecommunication dapat dilihat dari target penjualan yang sudah ditentukan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa target penjualan yang diberikan sebelumnya sudah mampu dicapai dengan baik oleh keseluruhan karyawan. Walaupun masih ada karyawan yang belum mampu mencapai target penjualan yang diberikan, namun secara keseluruhan karyawan sudah mencapai target melakukan sesuatu dengan cara yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa kreativitas karyawan dalam bekerja sudah baik. Terbukti setiap karyawan mempunyai cara yang berbeda-beda saat memasarkan produknya. Meskipun berbeda-beda tapi tujuannya tetap sama yaitu menarik customer agar melakukan pembelian.

### 4. Kerjasama

Kerjasama dalam hal ini yaitu bekerjasama dalam organisasi. Yakni kerjasama antar pihak untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama antar karyawan sudah sangat baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kerjasama diakhir bulan. Apabila terdapat karyawan yang belum mencapai target yang diberikan, maka karyawan lainnya yang sudah mencapai target penjualan membantu karyawan tersebut agar mencapai target penjualan juga.

### 5. Kecakapan

Kecakapan dalam bekerja ialah menyatukan serta menyelaraskan anggung jawabnya yaitu melakukan penjualan sesuai target yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan tanggung jawab

### 6. Tanggungjawab

Tanggung jawab yang berarti karyawan sanggup melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Apabila karyawan

penjualan yang diinginkan..

### 2. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi. Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada serta melakukan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan. Kedisiplinan karyawan PT World Innovativ Telecommunication dapat dilihat kpatuhan terhadap aturan termasuk absensi serta melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan PT World Innovativ Telecommunication sudah baik. Hal tersebut dapat dilihat dari kedisiplinan waktu absensi, terbukti bahwa secara keseluruhan karyaa PT World Innovativ Telecommunication datang dan pulang sesuai aturan yang telah ditetapkan. Meski terdapat beberapa karyawan yang sedikit telat.

### 3. Kreativitas

Kreativitas karyawan adalah suatu gambaran tentang karakter seseorang yang kreatif dalam melakukan pekerjaannya atau pekerja yang

karyawan dalam bekerja sudah sangat baik. Terbukti bahwa secara keseluruhan karyawan sudah melakukan tanggung jawab yang diberikan yaitu melakukan target penjualan yang diberikan.

Berbagai unsur yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan serta dalam situasi manajemen. Dalam organisasi memiliki berbagai karyawan dengan kemampuan yang berbeda. Ini merupakan tugas dari karyawan itu sendiri bagaimana mereka dalam menyatukan dan melaraskan kemampuan yang berbeda tersebut dalam melaksanakan pekerjaan sehingga memberikan hasil yang maksimal. Begitu juga di PT World Innovativ Telecommunication setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda tergantung bagaimana sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai kecakapan dalam bekerja khususnya saat melakukan pelayanan kepada customer. Customer yang awalnya tidak tertarik dengan produk yang ditawarkan, namun dengan kecakapan para karyawan saat melayani akhirnya customer tertarik dengan produk tersebut dan melakukan pembelian.

tidak mampu melaksanakan tugas yang diberikan berarti belum dapat dikatakan bertanggung jawab. Sebagai promotor t

## SIMPULAN

1. Dari aspek prestasi, prestasi kerja karyawan PT World Innovativ Telecommunication sudah sesuai harapan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari target yang dapat dicapai oleh semua karyawan meski terdapat sedikit karyawan yang biasanya belum mencapai target. Tapi secara keseluruhan pihak perusahaan sudah puas dari prestasi kerja karyawan.
2. Dari aspek kerjasama, kerjasama karyawan PT World Innovativ Telecommunication sudah terjalin sesama rekan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari kordinasi sesama karyawan karena mereka sadar bahwa mereka membutuhkan satu sama lain untuk menyelesaikan tugas/tanggung jawab yang diberikan.
3. Dari aspek kedisiplinan, disiplin karyawan PT World Innovativ Telecommunication sudah baik tetapi masih ada beberapa karyawan yang masih belum disiplin dengan masuk ataupun pulang kerja. Namun sampai saat ini masih dapat dimaklumi karena karyawan Cuma telat sebentar dari waktu kerja yang telah ditentukan.
4. Dari aspek tanggung jawab, tanggung jawab karyawan PT World Innovativ Telecommunication sudah ditunjukkan saat melaksanakan tugas dengan baik sesuai tugas dan fungsinya masing-masing karyawan. Setiap karyawan diberi wewenang untuk melakukan pekerjaannya serta harus bertanggung jawab.
5. Dari aspek kecakapan, kecakapan karyawan dalam bekerja sudah baik. Hal tersebut ditunjukkan dalam kecakapan dalam melayani customer. Yang awalnya customer tidak tertarik akhirnya menjadi tertarik dan melakukan pembelian.
6. Dari aspek kreativitas, kreativitas karyawan dalam bekerja sudah baik. Para karyawan (promotor) mempunyai kreativitas yang berbeda-beda dalam memasarkan produknya. Ada yang secara langsung ataupun lewat sosial media.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albi Anggito & Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, CV Jejak, Sukabumi, 2018.
- Anak Agung Istri Kirana Sari et.al, *Anteseden Kinerja Pegawai*, Scopindo Media Pustaka, Surabaya, 2021.
- Dwi Putri Ramdhani, *Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Provinsi Nusa Tenggara Barat*. Jurusan Urusan Publik Konsentrasi Administrasi Pembangunan Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram, 2021.
- Eni Nurmiyati, *Hubungan Pemberian Reward Dan Punishment Dengan Kinerja Karyawan Pada BPRS Harta Insan Karimah*. Jurusan muamalat perbankan syariah. Fakultas syariah dan hukum. UIN Syarif Hidayatullah, 2011.
- I dewa Gede Sayang Adi Yadnya, *Berbagai faktor bagi peningkatan kinerja pegawai*, CV Feniks Muda Sejahtera, Palu, 2022.
- Isnia Meranti,et.al, *Efektivitas Kerja Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Dan Provinsi Kepulauan Riau*. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang, 2016.
- Jumalia Mannayong & Raimurti Djafar, *Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Takalar*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara, Makassar. Jurnal Administrasi Negara, Volume 24 Nomor 2, 2018.
- M. Yusri Abadi et.al, *Efektivitas Kepatuhan Terhadap Protokol Kesehatan Covid 19 Pada Pekerja Sektor Informal Di Kota Makasar*, Uwais Inspirasi Indonesia Ponorogo, 2021.
- Moehersono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Grafindo Persada Jakarta, 2012.
- M. Maruf Abdullah, *Manajemen Bisnis Syariah*, Aswaja, Yogyakarta, 2013.
- Nur Avni Rozalia et.al, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)* Jurnal Administrasi

Bisnis (JAB)|Vol. 26 No. 2 September, 2015

Nurul Khaeri,et.al, *Efektivitas Kinerja*

*Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kahu  
Kabupaten Bone, Universitas Negeri  
Makassar, 2019.*

