

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN JASA BIDANG ELEKTRIKAL DAN MEKANIKAL PT JAYABANA SINERGI UTAMA

EMPLOYEE PERFORMANCE IMPROVEMENT STRATEGY IN THE ELECTRICAL AND MECHANICAL SERVICES COMPANY PT JAYABANA SINERGI UTAMA

M. Fauzi Hidayat^{*1}, M. Syamsul Ma'arif^{*}, Sekar Wulan Prasetyaningtyas^{**}

^{*}Sekolah Bisnis, IPB University

Jl. Pajajaran Bogor 16151, Indonesia

^{**}Program Manajemen Bisnis, Departemen Manajemen, Bina Nusantara University
The Joseph Wibowo Center Hang Lekir I No. 6, Senayan Jakarta 10270, Indonesia

Abstract: Human Resource Management (HR) is an important element for the company. PT Jayabana Sinergi Utama (PT JSU) that has been established for more than two years, since December 2020, is a company that operates in electrical and mechanical services. PT JSU has not yet adopted or implemented the operations management well. However, the company was only run by the experience of the people involved which causes the optimality of the employee performance. Based on that problems, the purpose of this research was to see the factors or variables that influence the performance of PT JSU employees. The variables were taken are Compensation (X1), Competence (X2), Work Discipline (X3), Work Environment (X4) and Employee Performance (Y). Then, to determine the improvement strategy of employee performance, the authors used the analysisist AHP method. The results of the SEM-PLS analysis test in this study indicate that the compensation, the competence, the work discipline, and the work environment directly influence the performance of PT Jayabana Sinergi Utama employees. While the best alternative to improve the employee performance based on the AHP analysis is by raising the status of the employees of the company.

Keywords: *ahp, employee performance, human resource management, work discipline, work environment*

Abstrak: Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting bagi perusahaan. PT Jayabana Sinergi Utama (PT JSU) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa elektrikal dan mekanikal yang baru berdiri sekitar dua tahun lebih, tepatnya berdiri pada Desember 2020. PT JSU masih belum banyak mengadopsi atau menerapkan manajemen operasional yang baik dan masih bersifat otodidak berdasarkan pengalaman SDM yang terlibat di dalamnya. Penerapan manajemen operasional yang belum baik ini, berimbas pada tidak maksimalnya kinerja pegawai di PT JSU. Berdasarkan masalah yang muncul tersebut maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah melihat faktor atau variabel apa yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT JSU. Adapun variabel yang diambil berupa Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X4) dan Kinerja Pegawai (Y). Kemudian untuk menentukan strategi peningkatan kinerja pegawai, penulis melakukan analisis dengan metode AHP. Hasil uji analisis SEM-PLS pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai PT Jayabana Sinergi Utama. Sedangkan alternatif terbaik meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan analisis AHP yang dilakukan adalah dengan cara menaikkan status karyawan di perusahaan.

Kata kunci: *ahp, kinerja pegawai, manajemen sumberdaya manusia, disiplin kerja, lingkungan kerja*

Riwayat artikel:

Diterima

22 Agustus 2023

Revisi

7 Oktober 2023

Diterima

1 Desember 2023

Tersedia online

31 Januari 2024

This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



¹ Corresponding author:

Email: m17fauzi@apps.ipb.ac.id

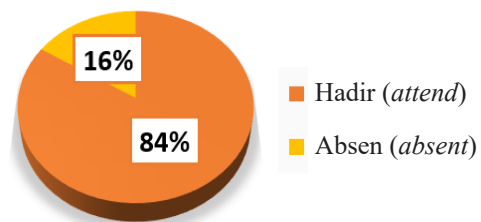
PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja organisasi harus dimulai dari peningkatan kinerja pegawai, karena pegawai merupakan penggerak dari suatu organisasi. Kinerja merupakan salah satu variabel tolak ukur untuk mengetahui apakah perusahaan sudah pada *track* yang benar dalam mencapai tujuannya. Dari aspek sumberdaya manusia (SDM), kinerja karyawan merupakan faktor penting sebagai penentu apakah SDM tersebut sudah bekerja secara optimal dalam mencapai kinerja perusahaan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain: kompetensi, budaya, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja (Rizki, 2016). Sedangkan menurut Putro dan Ananda (2021) kinerja karyawan merupakan tolak ukur yang dinilai berdasarkan tinggi atau rendahnya penilaian atau baik dan buruk suatu pekerjaan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah status pekerja. “status pekerja sebagai kedudukan karyawan di dalam organisasi. Lebih lanjut kedudukan yang dimaksud ini adalah apakah karyawan dalam organisasi memiliki kedudukan sebagai karyawan tetap atau karyawan tidak tetap. Dalam sebuah organisasi biasanya antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap akan mendapatkan hak (gaji, kompensasi, fasilitas, jenjang karir) yang berbeda” (Sholihah, 2013). Sehingga dari beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, perlu adanya pengujian faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, yang akan menjadi pertimbangan sebelum menentukan strategi peningkatan kinerja pegawai.

Pada penelitian ini, penulis mengangkat kasus pada PT Jayabana Sinergi Utama (JSU), di mana penerapan manajemen kinerja perusahaan masih belum optimal. PT JSU merupakan *start-up* yang baru berdiri sekitar dua tahun lebih, tepatnya pada Desember 2020. Menurut Blank dalam Aras *et al.* (2021) *start-up* merupakan suatu organisasi yang dibentuk untuk menemukan model bisnis baru untuk mendapatkan keuntungan. Dalam perkembangannya, tidak sedikit pula *start-up* yang gagal ditengah perjalanannya, beberapa alasan *start-up* gagal berkembang antara lain salah memprediksi kebutuhan pasar, konflik internal, kehabisan dana dan ketidak harmonisan tim (Griffith dalam Aras *et al.* 2021). Permasalahan keterbatasan dana, manajemen tim internal tenaga kerja ini juga yang menjadi permasalahan di PT JSU, sehingga perlu adanya alternatif agar perusahaan dapat beroperasi konsisten.

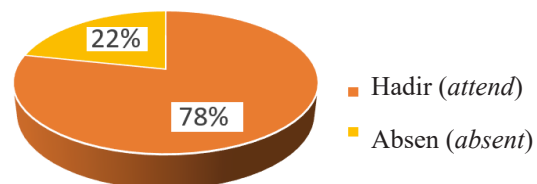
PT JSU sebagai perusahaan baru masih belum banyak mengadopsi atau menerapkan manajemen operasional yang baik dan masih bersifat otodidak berdasarkan pengalaman SDM yang terlibat di dalamnya. Penerapan manajemen operasional yang belum baik ini, berimbas pada tidak maksimalnya kinerja pegawai di PT JSU. Adapun yang menjadi tolak ukur sementara dalam penilaian kinerja pegawai PT JSU yakni, pencapaian target kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan data absensi karyawan PT JSU pada tahun 2021 disiplin kehadiran pegawai masih kurang baik, statistik persentase jumlah karyawan yang masuk dapat dilihat pada Gambar 1 dan Gambar 2.

Di mana Gambar 1 merupakan statistik persentase jumlah karyawan yang masuk perhari di PT JSU pada bulan Juli yakni sebesar 84% atau rata-rata jumlah karyawan yang hadir perhari pada bulan Juli adalah 28 orang, dimana target untuk mencapai target pekerjaan adalah 34 orang. Namun, selalu saja ada karyawan yang tidak hadir di lapangan dengan *absence rate* sebesar 16%, dengan jumlah tim paling sedikit masuk 18 orang perhari.



Gambar 1. Statistik absen karyawan PT JSU bulan juli 2021

Figure 1. PT JSU employee absence statistics for July 2021



Gambar 2. Statistik absen karyawan PT JSU bulan Agustus 2021

Figure 2. PT JSU employee absence statistics for August 2021

Sedangkan Gambar 2 merupakan data statistik karyawan yang masuk pada bulan Agustus, dengan rata-rata masuk perhari sebesar 27 orang dengan total hari kerja (HK) pegawai sebanyak 666 HK per Agustus 2021 dari seharusnya target 850 HK untuk mengejar progress pekerjaan. Persentase *absence rate* pada bulan Agustus adalah sebesar 22%, permasalahan disiplin kerja karyawan ini berdampak pada kinerja perusahaan, dimana seharusnya dengan jumlah target *manpower* yang sudah direncanakan bisa menyelesaikan pada waktu yang di tentukan, sehingga harus mundur dari target.

Salah satu masalah yang mungkin menjadi alasan kurangnya disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah kompensasi yang diterima oleh pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan, kemudian ada faktor kompetensi dari karyawan itu sendiri dan lingkungan kerja yang bisa juga memengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai imbal jasa atas pekerjaannya. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan. Karomah dan Aldiansyah (2019) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi yang baik dan sesuai dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik. Malthis dan Jackson (2006), menyebutnya sebagai tunjangan, yaitu imbalan tidak langsung yang diberikan kepada pegawai seperti asuransi, jaminan kesehatan.

Kompetensi merupakan konsep penting didalam manajemen organisasi dan sangat berkaitan dengan keunggulan performa kerja seorang karyawan (Levenson *et al.* 2006). Selain itu, kompetensi dapat diartikan sebagai kombinasi dari pengetahuan *tacit* serta *explicit*, perilaku, dan keterampilan yang memberikan potensi terhadap efektivitas dalam mengerjakan suatu tugas (Draganidis & Mentzas, 2006) sehingga kompetensi dapat disimpulkan sebagai suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan dalam bidang tertentu, sesuai dengan jabatan karyawan tersebut yang dapat menunjang dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (*obedience*)

terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Kedisiplinan kerja dapat diartikan ketika seorang karyawan yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lingkungan kerja memiliki berbagai interpretasi menurut banyak pakar, diantaranya dikemukakan oleh Soetjipto (2008) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala keadaan atau unsur-unsur yang terdapat di tempat kerja yang akan memengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya. Pengertian tersebut selaras dengan pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Saydam (2000), yang mengartikan lingkungan kerja sebagai “seluruh bagian dari sarana prasarana kerja yang ada pada sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri”.

Kinerja merupakan suatu hasil yang sudah dilakukan oleh seseorang. Menurut Shahzadi *et al.* (2014), kinerja pegawai merupakan semua hal yang meliputi sesuatu yang dikerjakan maupun tidak dikerjakan oleh perusahaan yang dapat memengaruhi jalannya perusahaan tersebut, meliputi kualitas dan kuantitas output, kehadiran di tempat kerja, sifat akomodatif dan bermanfaat serta ketepatan waktu output. Menurut Dessler (2006), kinerja pegawai merupakan bagian dari prestasi kerja, di mana seorang pegawai harus mampu melebihi dari standar target kerja yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, jika belum sama atau melebihi standar maka dapat dikatakan bahwa kinerjanya masih kurang baik.

Menurut Triemiaty *et al.* (2019) menyatakan bahwa alternatif strategi peningkatan kinerja pegawai yang dapat dilakukan pada PT Bakrie *Construction* adalah dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan membangun SDM berbasis kompetensi, serta dengan memperbaiki sarana dan prasarana sesuai kebutuhan karyawan. Selanjutnya berdasarkan penelitian dari Kusumawati *et al.* (2019) juga menyatakan bahwa peningkatan kesejahteraan karyawan merupakan prioritas utama dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, serta dengan memperbaiki motivasi kerja agar target pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Pembaharuan pada penelitian ini, yakni

penulis melakukan penelitian pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa elektrikal dan mekanikal, yang memungkinkan adanya perbedaan budaya serta lingkungan bagi para pegawai. Serta perusahaan ini baru berdiri, sehingga masih banyak peraturan dan budaya kerja organisasi yang belum terbentuk, serta adanya keterbatasan dana yang biasanya dialami oleh perusahaan baru sehingga menjadi suatu kendala untuk merekrut orang-orang yang profesional, sehingga diharapkan hasil alternatif strategi ini juga dapat diterapkan pada perusahaan lain yang baru merintis. Adapun tujuan dari penelitian ini penulis ingin melihat faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai antara lain pengaruh kompensasi, kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai serta untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai PT JSU.

METODE PENELITIAN

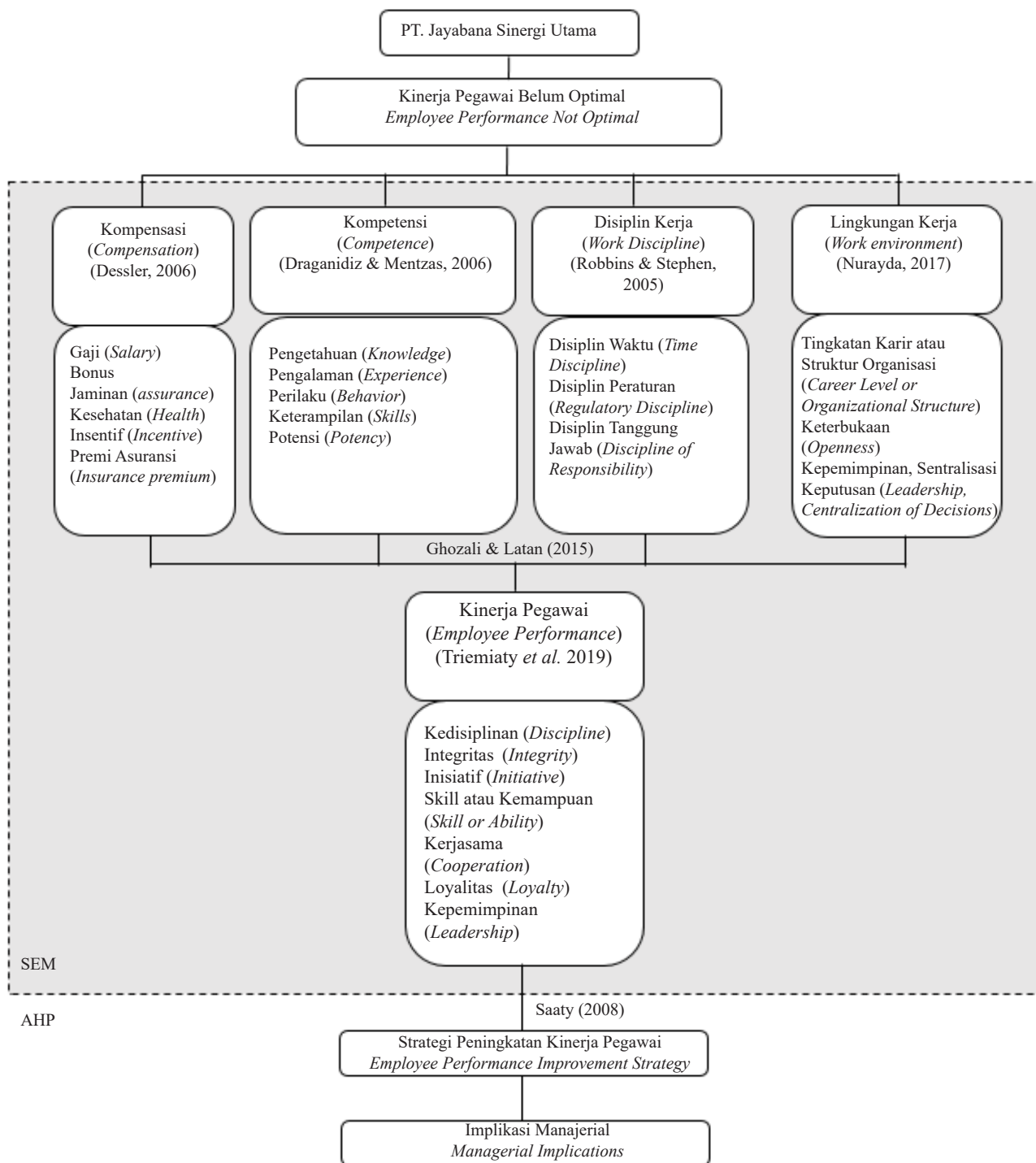
Penelitian ini dilakukan selama dua bulan, dari bulan Januari sampai dengan bulan Februari 2023, meliputi pengumpulan dan pengolahan data. Penelitian akan dilakukan di Kantor Pusat PT Jayabana Sinergi Utama, yang beralamat di Plaza Summarecon Bekasi dan Workshop di Jl. MT Haryono KM 18.5, Setu, Kabupaten Bekasi. Data yang diperlukan untuk penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari kuesioner di kantor PT Jayabana Sinergi Utama, adapun responden penelitian adalah semua karyawan PT JSU yang berjumlah 36 orang termasuk karyawan tetap dan karyawan harian. Sedangkan dalam analisis AHP, penulis memperoleh data dari pakar perusahaan yang dalam hal ini diwakili oleh manajemen perusahaan yakni Direktur dan Komisariss, serta *Project Manager* yang sudah bekerja selama lebih dari dua tahun, dengan total responden sebanyak empat orang. Data sekunder diperoleh dari kajian terhadap studi pustaka seperti literatur atau referensi yang berkaitan dengan sumber-sumber lain diluar perusahaan yang menunjang penelitian. Data sekunder digunakan untuk mendukung data primer dalam menganalisis persepsi karyawan terhadap Penilaian Kinerja SDM yang diterapkan di kantor PT JSU.

Analisis deskriptif merupakan tahapan untuk mengolah data yang sudah dikumpulkan. Menurut *Stone et al.* (2008) dalam Triemiaty, et al. (2019) tujuan

analisis deskriptif ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan keadaan sebuah perusahaan dengan dukungan data yang relevan. Pada penelitian ini analisis dilakukan dengan model *structural equation model* (SEM), dengan total jumlah pertanyaan dalam kuesioner sebanyak 24 pertanyaan yang mewakili masing-masing indikator dalam setiap variabel. Kuesioner yang di bagikan merupakan pertanyaan dalam Bahasa Indonesia dengan metode *linkert* untuk menentukan skoring pada kuesioner dengan penilaian dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju” untuk mewakili sejauhmana pertanyaan tersebut sesuai dengan realita. Analisis data dan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, dan uji kecocokan model. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan metode SEM dengan pendekatan *partial least squares* (PLS) untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Jayabana Sinergi Utama.

Kemudian untuk menganalisis strategi peningkatan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan, metode yang digunakan adalah metode *analytical hierarchy process* (AHP) di mana pada metode ini akan menguraikan faktor-faktor menjadi multifaktor untuk dibandingkan dan ditentukan faktor tekuat untuk mencapai tujuan. Pada penelitian ini penulis juga menggunakan kuesioner perbandingan antar kriteria dengan skala penilaian menggunakan poin 1 sampai dengan 9. Menurut Marimin (2017) analisis dengan metode AHP ini dapat menyelesaikan persoalan dalam suatu kerangka pemikiran yang terorganisir, sehingga dapat mengambil keputusan yang efektif dengan konsep penyederhanaan suatu persoalan yang kompleks dan tidak terstruktur menjadi bagian yang lebih tertata dengan hierarki.

Hal yang menjadi dasar pemikiran penulis dalam menyusun penelitian ini adalah melihat dari kinerja pegawai yang kurang maksimal yang diawali oleh kurangnya kedisiplinan dari pegawai dalam bekerja yang berpengaruh terhadap kinerja dan target perusahaan. Sehingga diperlukan strategi peningkatan kinerja pegawai untuk memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan. Kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Kerangka penelitian
Figure 3. Research framework

Hasil penelitian terdahulu dan kajian ilmiah maka penulis mendapatkan kerangka konseptual dalam penelitian ini dengan beberapa faktor atau variabel yang akan dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT JSU. Masing-masing variabel diuraikan berdasarkan penelitian terdahulu (Gambar 4). Dalam melihat keterkaitan variabel menggunakan analisis SEM-PLS sedangkan untuk menganalisis strategi peningkatan kinerja penulis menggunakan AHP.

HASIL

Penelitian ini dilakukan melibatkan semua pegawai PT JSU sebanyak 36 orang dengan alat ukur yang digunakan berupa kuesioner. Hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan bahwa semua pegawai PT JSU adalah berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 36 orang, yakni dengan persentase 100%. Dari segi usia pekerja, rata-rata pegawai JSU didominasi usia muda

yang produktif, mulai dari rentang usia 18–25 tahun ada sebanyak 23 orang atau sebesar 64%.

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang menentukan kompetensi seorang karyawan. Dari data yang didapatkan, pegawai PT JSU untuk leveling *middle management* dan *top management* merupakan lulusan setara D3 dan sarjana. Sedangkan untuk level *manpower lapangan* atau *engineer* rata-rata masih lulusan SMA/SMK. Jumlah lulusan D3 dan sarjana total sebanyak 13 orang atau 36%, lulusan SMA dan SMK sebanyak 56% atau setara 20 orang, lulusan SD 1 orang dan SMP sebanyak 2 orang.

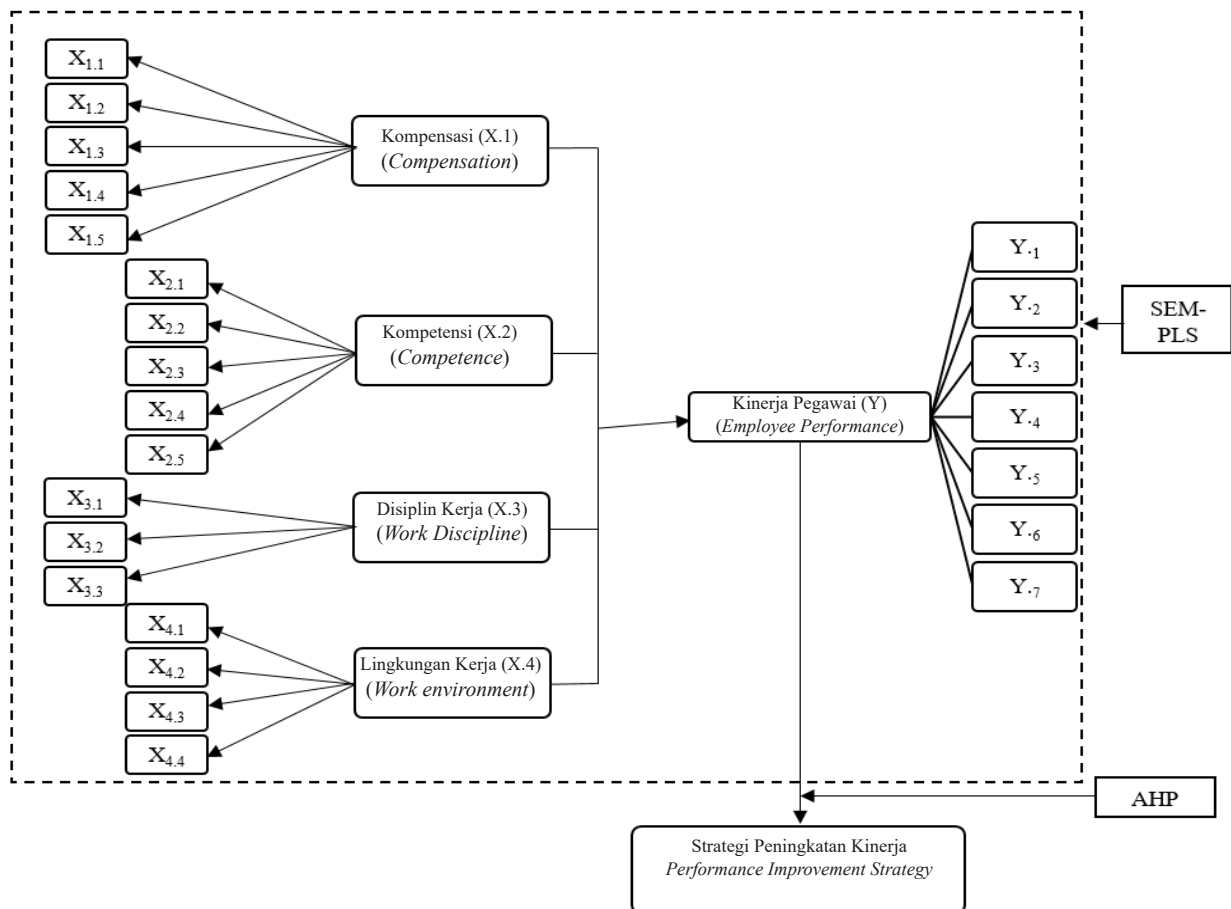
Kriteria evaluasi model struktural adalah melalui nilai R-square (R^2), yaitu koefisien determinasi, *predictive relevance* (Q^2) dan *Goodness of Fit* (GoF). R^2 bernilai 0,67 mengindikasikan bahwa model baik, 0,33 model moderat, 0,19 model lemah. Q^2 dihitung berdasarkan prosedur *blindfolding*. Nilai $Q^2 > 0$ memberikan bukti bahwa model memiliki *predictive relevance*. Kriteria GoF adalah 0,1 (kecil), 0,25 (sedang), 0,36 (besar).

Pada penelitian ini variabel Kinerja Pegawai nilai *R-square*nya sebesar 0,814 yang artinya 81,4% variasi-variasi yang ada dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya sebesar 18,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian, nilai *R-square*nya sebesar 0,814 termasuk dalam kategori kuat, yang dapat dilihat pada Tabel 1. Selain kriteria R^2 , evaluasi model struktural dilihat juga menggunakan kriteria *predictive relevance* (Q^2) yang ditampilkan melalui Tabel 2.

Nilai Q^2 untuk kedua variabel endogen > 0 sehingga model telah memiliki *predictive relevance*. Artinya sudah cukup untuk mendukung hasil evaluasi R^2 . Tahap terakhir adalah evaluasi model secara keseluruhan menggunakan nilai GoF dengan rumus:

$$GoF = \sqrt{\text{Communality} \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,778 \times 0,814} = 0,796$$



Gambar 4. Kerangka konseptual dengan metode SEM dan AHP dan hubungan variabel
Figure 4. Conceptual framework with SEM and AHP methods and variable relationships

Nilai GoF tersebut sudah termasuk dalam kriteria besar. Secara keseluruhan model penelitian ini sudah baik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan prosedur bootstrapping yang ditunjukkan dalam Tabel 3. H₁ menyatakan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,326. H₁ memiliki nilai T-value sebesar 2,166 lebih besar dari 1,96 dan nilai p sebesar 0,030 sehingga hasil yang ditunjukkan pada hipotesis pertama adalah signifikan. Lalu H₂ menyatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,290. H₂ memiliki hasil nilai T-value sebesar 2,095 dan nilai p sebesar 0,036 yang menunjukkan nilai signifikan.

Kemudian H₃ menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,248. H₃ memiliki nilai T-value sebesar 2,422 dan nilai p sebesar 0,015. Selanjutnya H₄ menyatakan bahwa Lingkungan

Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0,284. H₄ memiliki nilai T-value sebesar 2,356 dan nilai p sebesar 0,019. Jadi berdasarkan batasan batasan tersebut terbukti bahwa H₁, H₂, H₃ dan H₄ diterima.

Dalam menguji hipotesis, penulis menggunakan hasil dari bootstrapping untuk melihat nilai T-value dan P-value pada penelitian ini yang hitung dengan menggunakan analisis SEM PLS yang ditunjukkan menggunakan gambar Inner Model untuk melakukan uji hipotesis, hasilnya dilihat pada Gambar 5. Pada gambar inner model, dapat dilihat nilai pengaruh uji T pada masing-masing variabel sudah lebih besar dari 1,96, yakni pada variabel Kompensasi sebesar 2.166, pengaruh Kompetensi sebesar 2,095, variabel Disiplin Kerja 2,422 dan Lingkungan Kerja sebesar 2,356, ini menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis H₁, H₂, H₃ dan H₄ diterima.

Tabel 1. Hasil dan kriteria R²

Table 1. Results and criteria of R²

	R Square	Kriteria (Criteria)
Kinerja Pegawai (Employee Performance)	0,814	Kuat (Strong)

Tabel 2. Hasil Predictive Relevance

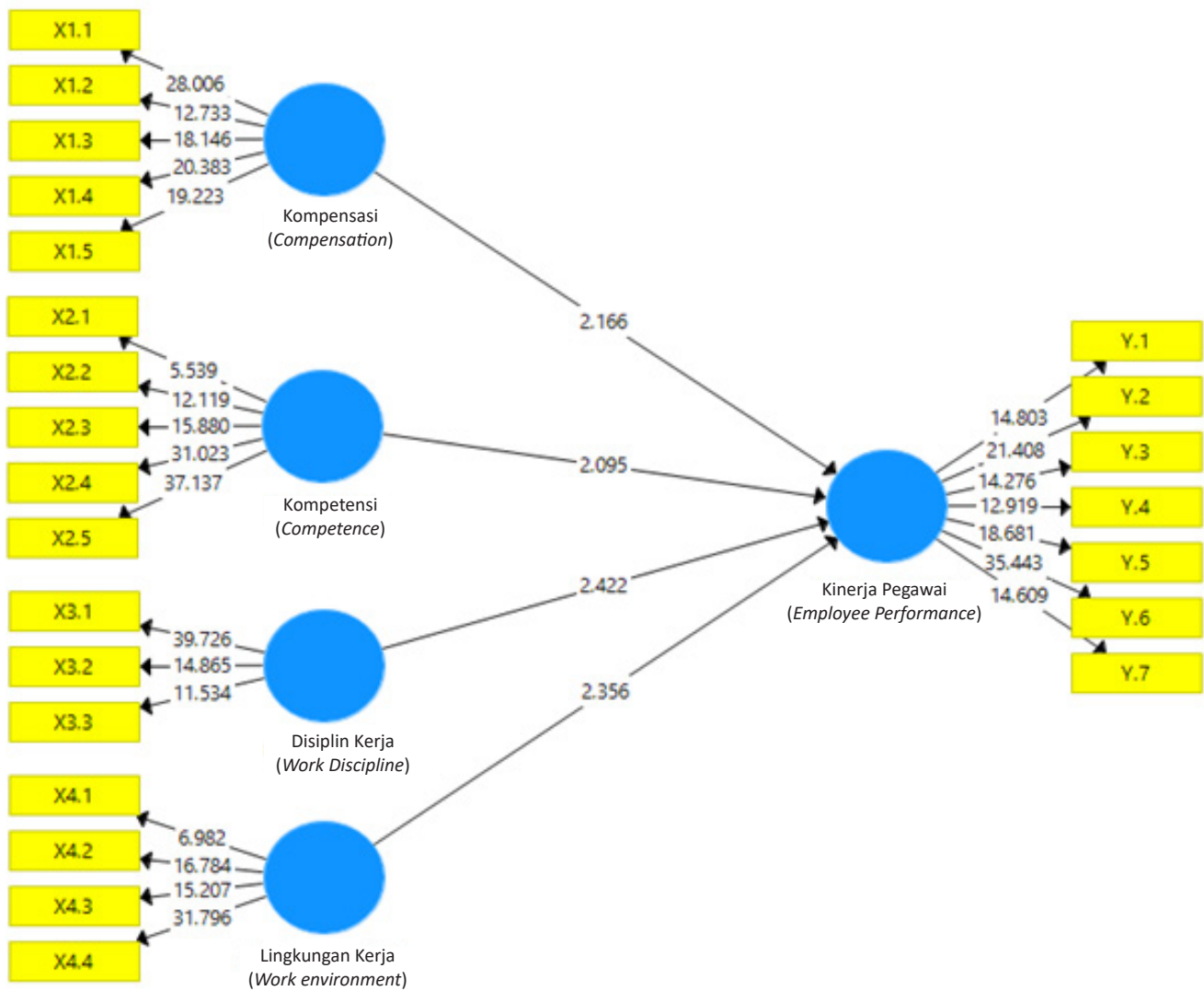
Table 2. Predictive Relevance Results

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kompensasi (Compensation)	175.000	175.000	
Kompetensi (Competence)	175.000	175.000	
Disiplin Kerja (Work Discipline)	105.000	105.000	
Lingkungan Kerja (Work environment)	140.000	140.000	
Kinerja Pegawai (Employee Performance)	245.000	95.626	0.610

Tabel 3. Hasil prosedur bootstrapping

Table 3. Results of the bootstrapping procedure

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi → Kinerja Pegawai Compensation → Employee Performance	0,326	0,350	0,150	2,166	0,030
Kompetensi → Kinerja Pegawai Compensation → Employee Performance	0,290	0,265	0,138	2,095	0,036
Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai Work Discipline → Employee Performance	0,248	0,252	0,102	2,422	0,015
Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai Work environment → Employee Performance	0,284	0,283	0,120	2,356	0,019



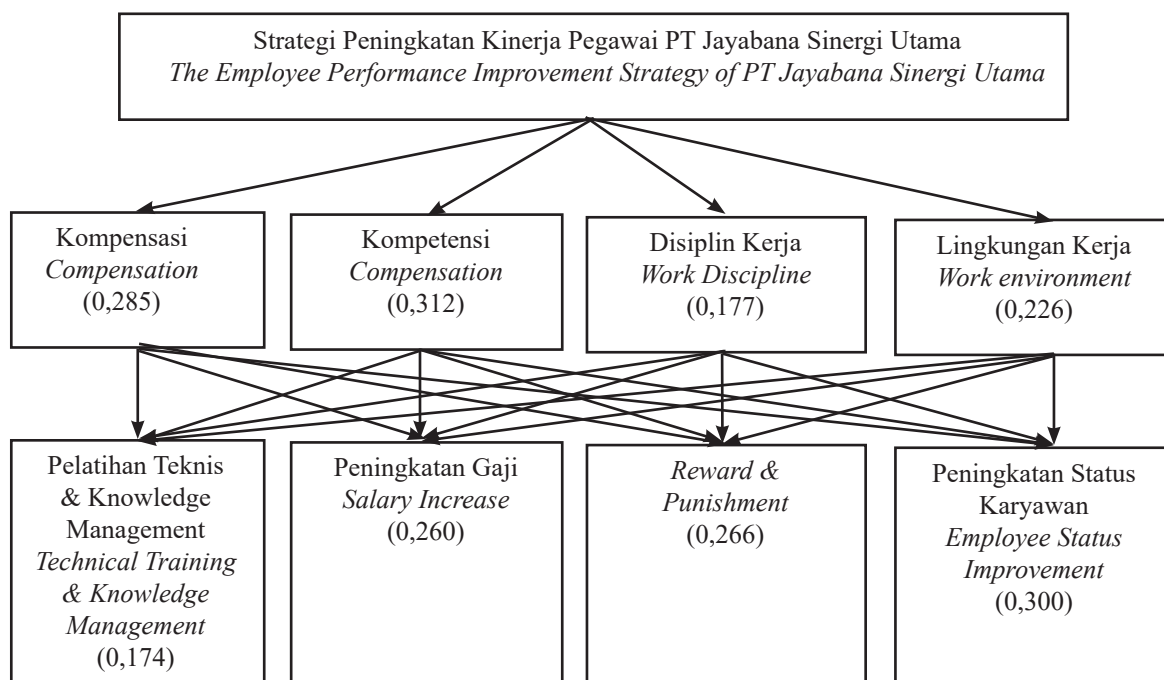
Gambar 5. Inner Model
Figure 5. Inner Model

Uji Analisis AHP

Dalam proses penyusunan hierarki pada penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk menentukan strategi paling baik dalam peningkatan kinerja pegawai PT JSU, ada empat kriteria yang menjadi dasar dalam penentuan strategi peningkatan kinerja, kriteria pertama merupakan kompensasi, kriteria kedua adalah kompetensi, kriteria ketiga menggunakan faktor disiplin kerja, dan kriteria keempat adalah lingkungan kerja. Sedangkan untuk alternatif pemilihan strategi untuk peningkatan kinerja pegawai PT JSU, penulis juga memasukkan empat alternatif pilihan, yaitu berupa pemberian pelatihan teknis dan *knowledge management*, pemberian peningkatan gaji untuk memenuhi kebutuhan pegawai, pemberian *reward* dan *punishment* sebagai bentuk imbalan dari apa yang dilakukan oleh pegawai. Terakhir alternatif untuk

meningkatkan status karyawan dari yang sebelumnya ada yang masih sebagai karyawan harian.

Hasil uji pada Gambar 6, prioritas faktor atau kriteria yang paling menentukan dalam peningkatan kinerja pegawai di PT JSU adalah kompetensi dengan bobot 0,312 untuk peningkatan kinerja pegawai. Kemudian kompensasi dengan bobot 0,285, faktor berikutnya adalah lingkungan kerja dengan bobot 0,226, terakhir adalah disiplin kerja dengan bobot 0,177 dalam perannya meningkatkan kinerja pegawai PT JSU. Dalam pengujian kriteria ini, hasil uji sudah konsisten dengan nilai *consistency index* (CI) sebesar 0,01693 dan nilai *consistency ratio* (CR) sebesar 0,0188 sehingga uji AHP pada penelitian ini sudah konsisten, begitu pula pada pengujian alternatif strategi peningkatan kinerja pegawai PT JSU, nilai CI dan CR pada masing-masing pengujian sudah dibawah 0,1 sehingga sudah konsisten.



Gambar 6. Hasil pengolahan analisis AHP strategi peningkatan kinerja pegawai PT JSU
Figure 6. Results of AHP Analysis Processing for employee performance improvement strategies at PT JSU

Strategi prioritas yang dapat diterapkan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai PT JSU berdasarkan uji AHP adalah dengan peningkatan status karyawan, alternatif ini menjadi yang paling berpengaruh dengan bobot 0,300. Peningkatan status karyawan ini diharapkan mampu untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hal ini sejalan dalam penelitian Triemiaty, *et al.* (2019) menyatakan bahwa meningkatkan kesejahteraan karyawan merupakan strategi prioritas untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Bakrie Construction.

Alternatif strategi berikutnya yang menjadi prioritas secara berturut-turut adalah pemberian *reward* dan *punishment* terhadap prestasi atau kesalahan yang dilakukan pegawai, yaitu bobot 0,266. Kemudian dengan melakukan peningkatan gaji pegawai, dengan bobot 0,260 dan terakhir dengan adanya pemberian pelatihan dan *knowledge management* terhadap para pegawai dengan besar bobot 0.174.

Impikasi Manajerial

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, manajemen PT JSU harus memperhatikan keempat faktor kompetensi, kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja

sebelum mengambil kebijakan atau keputusan. Uji analisis menggunakan AHP prioritas faktor atau kriteria yang paling menentukan dalam peningkatan kinerja pegawai di PT JSU adalah kompetensi yang menjadi prioritas utama dengan bobot 0,312. Ini menunjukkan bahwa jika kompetensi yang dimiliki pegawai baik, maka kinerja pegawai akan baik. Ada beberapa cara untuk meningkatkan kompetensi karyawan, yaitu dengan adanya penunjang kesejahteraan karyawan dengan kenaikan status karyawan dan dengan melakukan pelatihan-pelatihan untuk peningkatan kompetensi pegawai.

Alternatif strategi yang bisa diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai PT JSU adalah dengan peningkatan status karyawan, alternatif ini menjadi yang paling berpengaruh dengan bobot 0,300. Dengan peningkatan status karyawan ini diharapkan mampu untuk meningkatkan kesejahteraan para pegawai, dengan kesejahteraan yang terjamin makan pegawai akan mampu untuk fokus dalam bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Peningkatan status karyawan ini bisa dilakukan secara bertahap dan dengan beberapa pilihan, seperti peningkatan dari karyawan lepas menjadi karyawan kontrak terlebih dahulu setelah itu baru peningkatan menjadi karyawan tetap. Sehingga adanya jenjang karir ini juga diharpkan dapat meningkatkan semangat dan kinerja para pegawai. Hal ini juga sejalan dari hasil penelitian Kusumawati *et al.* (2019)

yang menyatakan bahwa meningkatkan kesejahteraan karyawan menjadi prioritas utama dalam alternatif strategi peningkatan kinerja pegawai di Taman Buah Mekarsari. Kesejahteraan karyawan ini mencakup pemberian penghasilan baik dalam bentuk materi maupun non materi berdasarkan kebijakan perusahaan dengan tujuan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar dapat meningkatkan produktifitas. Sehingga dengan adanya peningkatan status pegawai ini juga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan di PT JSU.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Jayabana Sinergi Utama meliputi pemberian kompensasi yang sesuai, kompetensi dari masing-masing pegawai, disiplin kerja pegawai serta lingkungan kerja yang ada di perusahaan. Sehingga untuk memperbaiki kinerja pegawai PT JSU maka perlu dimulai dengan memperbaiki keempat faktor tersebut. Salah satu kriteria yang berpengaruh kuat dalam peningkatan kinerja adalah kompetensi dengan bobot 0,312, kompetensi karyawan yang baik diharapkan bisa meningkatkan kinerja dan memberi dampak positif kepada perusahaan. Alternatif cara meningkatkan kinerja pegawai yang paling baik adalah dengan menaikkan status karyawan di perusahaan, karena peningkatan status ini akan berpengaruh terhadap kompensasi dan fasilitas yang diterima, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan motivasi pegawai sehingga tercapai peningkatan produktifitas para pegawai.

Saran

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh PT JSU untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Antara lain dengan meningkatkan status karyawannya yang diharapkan dapat menambah kesejahteraan para pegawai. Dengan pegawai yang sejahtera diharapkan dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan, selain itu bisa juga dengan memberikan *reward* dan *punishment* sebagai bentuk timbal balik dan sebagai penyemangat pegawai dalam bekerja. Sedangkan untuk penelitian selanjutnya, mungkin bisa menambahkan beberapa kriteria lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Serta bisa pula

menambah beberapa alternatif cara untuk meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aras RA, Ramadhani K, Sari EP. 2021. Faktor keberhasilan start-up di Makassar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi* 8(3): 910–920. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i3.36757>
- Dessler. 2006. *Human Resource Management* 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Draganidis F, Mentzas G. 2006. Competency based management: A review of systems and approaches. *Information Management and Computer Security* 14(1): 51–64. <https://doi.org/10.1108/09685220610648373>.
- Ghozali I, Latan H. 2015. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke Duapuluh*. Jakarta: PT Bumi Aksara,
- Karomah NG, Aldiansyah. 2019. Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Tri Dharma Pusaka Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis* 8(1): 30–49. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v8i1.263>
- Kusumawati R, Maarif MS, Nurdiati S. 2019. Strategi peningkatan kinerja karyawan Taman Buah Mekarsari. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 5(1): 59–70. <https://doi.org/10.17358/jabm.5.1.59>
- Levenson AR, Van der Stede WA, Cohen SG. 2006. Measuring the relationship between managerial competencies and performance. *Journal of Management* 32(3): 360–380. <https://doi.org/10.1177/0149206305280789>.
- Marimin. 2017. *Sistem Pendukung Pengambilan Keputusan dan Sistem Pakar*. Bogor: IPB Press.
- Malthis LR, Jackson H. 2006. *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Putro PUW, Ananda R. 2021. Pengaruh status pekerja terhadap kinerja dengan kompensasi sebagai moderasi. *Jurnal Widya Cipta : Jurnal Sekretari dan Manajemen* 5(1): 9–15. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.9074>
- Rizki MS. 2016. Analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan Kaltim Prima Coal (KPC) Sangatta, Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Socioscientia Kopertis* 8(1): 23–32. <https://doi.org/10.24903/je.v5i1.219>

- Saaty TL. 2008. Decision making with the Analytic Hierarchy Process. *Internatioal Journal Service Science* 1(1): 83–98. 10.1504/IJSSCI.2008.017590. <https://doi.org/10.1504/IJSSCI.2008.017590>
- Saydam G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Jakarta: Djambatan.
- Shahzadi I, Javed A, Pirzada SS, Nasreen S, Khanam F. 2014. Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of Business and Management* 6(23): 159–166.
- Sholihah. 2014. *Hubungan Antara Status Kepegawaian Dengan Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru Mi Se-Kecamatan Susukan)*. Salatiga: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STIN) Salitaga.
- Soetjipto WB. 2008. *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Triemiaty, Maarif MS, Affandi MJ, Pawenary. 2019. Strategi peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan konstruksi. *Jurnal Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 4(1): 54-68.