

## KINERJA KARYAWAN DI KANTOR SABLON JEJAK7KAOS CELEBES SCREEN PRINTING KOTA MAKASSAR

Isyam<sup>1\*</sup>, Ihyani Malik<sup>2</sup>, Ahmad Syarif<sup>3</sup>

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

### Abstract

*This study aimed to find out how the performance of employees at Jejak7kaos Celebes Screen Printing Office in the City of Makassar. This study used a qualitative research methods and the type of research used descriptive. Data collection techniques were observation and interviews. The results showed four quality indicators, namely by looking at the discipline of employees, discipline at work (coming on time, doing the job properly and correctly) and utilization of facilities (use of tools). printing equipment properly and correctly). Quantity, to improve employee performance in need of a motivation. Motivation could be seen form of additional salaries, vacations, and other gifts that could increase the ability and willingness of employees to work. Punctuality, on time to come to the office and on time in finishing his work. Effectiveness, the ability to use the raw materials used, for example the use of computers, printers, and other printing equipment.*

**Keywords:** *employee performance, quality of work*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Kantor Sablon Jejak7kaos Celebes Screen Printing Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dan tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan proses kinerja karyawan di Kantor Sablon Jejak7kaos Celebes Screen Printing Kota Makassar menunjukkan dari empat indikator kualitas, yakni dengan melihat kedisiplinan para karyawan, kedisiplinan dalam bekerja (datang tepat waktu, mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar) serta pemanfaatan sarana (penggunaan alat-alat percetakan dengan baik dan benar). Kuantitas, untuk meningkatkan kinerja karyawan di butuhkan suatu motivasi. Motivasi dapat berupa tambahan gaji, liburan, dan hadiah-hadiah lainnya yang dapat meningkatkan kemampuan dan kemauan kerja karyawan. Ketetapan waktu, tepat waktu datang ke kantor, tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya, serta tepat dalam melaksanakan apa yang di kerjakannya. Efektivitas, kemampuan dalam menggunakan bahan baku yang di gunakan, misalnya penggunaan computer, printer, serta alat pencetak lainnya.

**Kata kunci:** kinerja karyawan, kualitas kerja

---

\* isyam@gmail.com

## PENDAHULUAN

Salah satu yang berperan penting dalam keberhasilan perusahaan adalah produktifitas kinerja karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan dalam melakukan tugas yang diarahkan dapat berguna untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Kinerja pada dasarnya merupakan kontribusi yang dilakukan karyawan yang dapat mempengaruhi produktifitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan

Di era globalisasi saat ini, kita sangat menyadari bahwa peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi, sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan berbagai fungsi dan kegiatan. untuk memastikan bahwa mereka digunakan secara efektif dan efisien untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan Kompetensi kerja yaitu kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat dipengaruhi melalui hubungan tak langsung antara kepuasan kerja terhadap motivasi Kerja. (Lusri & Siagian, 2017).

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikemukakan oleh Kuswandi (2008:27) Antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, pelatihan kerja, lingkungan kerja serta kepemimpinan. Hal yang lebih penting ialah mempertahankan bisnis dalam negeri yang menggunakan SDM nasional. Cara yang dapat untuk mempertahankan adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Hafifi, dkk, 2018).

Jejak7kaos Celebes Screen Printing adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri pakaian jadi, konveksi dan sablon yang beralamat di Jl. Maccini Raya No. 138, Karuwisi, Kec. Panakkukang, Kota Makassar. Usaha ini dirintis mulai tanggal 09 september 2019 atas pertimbangan dan

analisa kebutuhan masyarakat pada industri pakaian jadi. Jejak7kaos Celebes Screen Printing saat ini telah berbadan hukum berdasarkan Surat Keputusan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia No. AHU-0027169-AH.01.14 Tahun 2021. Sehingga telah menjalin kerjasama dengan beberapa Lembaga Publik/Privat, dengan tujuan memberikan produk kualitas terbaik serta harga terjangkau, yang berorientasi pada kepuasan pelanggan.

Penelitian yang membahas tentang Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan adalah Hafifi, dkk (2018) dengan judul penelitian “Peningkatan Kinerja Berbasis Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember”. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pelatihan kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi terhadap kinerja karyawan divisi produksi pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

Penelitian selanjutnya di lakukan oleh M Riyanto Ardi, (2019) dengan judul penelitian “Analisis Peranan Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Daya Saing Perusahaan (Studi Kasus Pada Cika Aesthetic Interior Desa Terotok Kecamatan

Wanasaba Kabupaten Lombok Timur)”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan dalam peningkatan daya saing perusahaan Cika Aesthetic Interior memberikan program-program atau pelatihan dan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki setiap karyawan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan yang telah ditetapkan kepada karyawan guna meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki untuk lebih giat bekerja dan belajar.

Penelitian selanjutnya juga di lakukan oleh Indha Enggal Rahayu, (2021) dengan judul penelitian “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan (Studi Pada Extrawash Laundry Ponorogo)”. Hasil penelitiannya adalah pengembangan karyawan di Extrawash Laundry melalui metode *under study* terdapat kendala adanya konflik pribadi antara pelatih dan peserta pelatihan sehingga menimbulkan banyak miskomunikasi baik saat proses edukasi ataupun saat bekerja, dengan melalui *job rotation*, *coaching* dan *on the job training* ditemukan bahwa kurangnya pengawasan dari pelatih salah satunya karena pekerjaannya sendiri yang sudah

banyak, sehingga peserta pengembangan untuk menyatakan benar salah menggunakan persepsi sendiri dalam menerapkan prosedur penggunaan mesin yang menyebabkan hasil kerja kurang maksimal, sedangkan melalui *demonstration and example* dan *simulation* ditemukan sebab yaitu kurangnya fokus peserta pengembangan karena kondisi fisik yang kelelahan setelah bekerja.

Oleh sebab itu sebaiknya Extrawash Laundry menetapkan aturan profesionalitas kerja sehingga tidak tercampurnya masalah pribadi dan pekerjaan karyawan, serta dalam mengadakan kegiatan pengembangan hendaknya menetapkan jadwal khusus agar kegiatan berjalan lebih optimal, sehingga dari segi pelatih ataupun peserta akan mempersiapkan diri dengan baik.

Salah satu upaya perusahaan dalam mewujudkan tujuannya adalah mempunyai karyawan yang memiliki kinerja baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Hafifi, Qomariah dan Anwar 2018).

Kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan

mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus dilakukan secara adil tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja aktual yang akurat. Persoalannya adalah apakah karyawan mempunyai perilaku kompetitif yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan melahirkan perilaku yang tidak cepat puas diri terhadap hasil (Harahap dan Tirtayasa, 2020).

Prestasi yang dilakukan oleh seseorang disebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang memenuhi tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil baik secara kualitatif maupun kuantitatif juga dikenal sebagai kinerja. Kinerja karyawan didasarkan pada kuantitas dan kualitas yang disepakati bersama merupakan pemahaman umum tentang kinerja.

Pelayanan publik menurut Moeheriono (2010) adalah meyakini bahwa upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melawan hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif adalah penting. Sedangkan pandangan Edy Sutrisno (2010)

tentang pelayanan publik adalah dalam mencapai tujuan yang dicanangkan organisasi, aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama merupakan hasil kerja, yang merupakan pemahaman Edy Sutrisno tentang kinerja (Silaen.,dkk, 2021).

Menurut Pendapat Simajuntak (2011) dalam Harahap dan Tirtayasa (2020) kinerja di pengaruhi 3 faktor yaitu: 1) Faktor Individu, adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja. 2) Faktor dukungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat iya bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas. 3) Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat

tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh untuk bekerja secara optimal.

Menurut Robbins (2006:260), ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: a) Kualitas Kerja. Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja. b) Kuantitas Kerja. Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas. c) Ketepatan Waktu. Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain. d) Efektifitas. Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada. e) Mandiri. Sikap mandiri juga merupakan salah-satu indikator kemampuan karyawan yang krusial dalam menilai kinerja karyawan. f) Komitmen. Tingkat di

mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen. (Silaen, dkk, 2021).

Kualitas atau mutu dipandang sebagai sesuatu yang relatif, bahkan tidak selalu mengandung makna yang baik dan sebagainya. Kualitas atau mutu sangat diperlukan dalam suatu produk, barang ataupun jasa yang menunjukkan dan membuktikan kepada pelanggan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh produk tersebut (Utomo, 2020). Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan menurut Lastris., dkk (2019), yaitu: a) Motivasi. Keuletan, kerja keras sampai dengan semangat seseorang dalam bekerja, tentunya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang terbentuk di dalam dirinya. Sebelum melangkah dalam proses membangun kinerja, ada baiknya Anda untuk menumbuhkan motivasi kerja para karyawan terlebih dahulu. Ketika motivasi kerja para karyawan sudah meningkat, maka secara otomatis dapat membuat semangat dan rasa optimis dalam diri untuk dapat bekerja lebih giat, keras dan menghasilkan sesuatu untuk perusahaan juga muncul. b) Reward. Tidak ada seorang pekerja pun di seluruh dunia yang tidak suka bonus akan usaha yang telah dikerjakannya. Bonus merupakan

hadiah dalam bentuk uang yang diberikan kepada pekerja setelah dia mencapai hasil melebihi target yang ditentukan secara terus menerus. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan performa dan kinerja seorang karyawan, maka pemberian bonus atau reward seperti ini jangan sampai dilupakan. c) Kedekatan secara profesional atau personal. Dalam hal ini bukan berarti kedekatan antara pekerja dan atasan yang berbeda jenis kelamin, melainkan kedekatan untuk menumbuhkan rasa kebersamaan dan kekeluargaan dalam satu perusahaan. Dengan terjalinnya rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang erat dalam satu perusahaan, maka secara otomatis hal tersebut dapat mendorong munculnya semangat untuk bekerja lebih baik dan giat. Jika Anda sebagai atasan, maka tidak perlu canggung, malu atau gengsi untuk berbaur dengan para karyawan. Dengan cara kedekatan secara profesional atau kelompok atau juga secara personal, maka selain dapat membangun kinerja dan performa karyawan, Anda juga dapat mengetahui apa saja yang diinginkan, diharapkan dan segala uneg-uneg para pekerja selama ini. d) Training. Tentu saja, agar lebih kredibel dan memiliki kualitas, maka pemberian training juga dapat dilakukan oleh suatu perusahaan. Selain itu, karyawan yang selama ini penat

akan rutinitas pekerjaannya sehari-hari akan sedikit tersegarkan dengan training yang diikuti, serta mendapatkan informasi dan pengalaman baru. Dengan pemberian *training* ini, maka diharapkan dapat dapat menumbuhkan sisi motivasi kerja dan keterampilan para karyawan yang nantinya dapat diaplikasikan saat dia kembali bekerja di perusahaan. e). Pendidikan. Memang tidak semua perusahaan akan ‘berbaik hati’ untuk dapat mensekolahkan karyawannya ke suatu tempat atau bahkan ke negara lain, akan tetapi jika pihak perusahaan mampu dan berkenan, maka mengirimkan karyawan-karyawan yang dianggap potensial untuk dapat menempuh pendidikan yang lebih tinggi dari pendidikan terakhir yang didapatnya adalah dirasa perlu. Dipercaya atau tidak, kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dimiliki. Oleh karena itu, jika menginginkan kinerja baik dari para pekerja, maka faktor pendidikan juga harus diperhatikan. f). Fasilitas dan prasarana. Fasilitas dan sarana prasarana yang dimiliki suatu perusahaan juga berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Contohnya saja, jika ada perusahaan yang tidak mau mengeluarkan uang untuk menambah fasilitas, seperti AC atau mesin cetak dan karyawan harus kepanasan atau

pergi keluar jika ingin mencetak sesuatu, maka secara tidak langsung kinerja dan juga waktu yang produktif akan terbuang percuma. Maka perhatikan hal yang simpel, seperti pemberian fasilitas dan prasarana yang layak kepada karyawan, sebelum menuntut kinerja dan hasil yang baik dari mereka. g). Suasana kerja. Satu hal sepele lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah suasana kerja. Tentunya tidak akan ada yang bersedia untuk terus menghasilkan sesuatu yang hebat, jika kondisi dari suasana kerjanya tidak menyenangkan, tidak nyaman dan tidak kondusif. Memang ada beberapa orang yang akan memutuskan untuk dapat bekerja di tempat seperti itu, namun dari sisi kinerja dan hasil yang didapat, tentunya akan berbeda jauh dengan tempat kerja yang sangat enak, nyaman, tenang dan kondusif. h) Bebas berkreasi. Pengekangan akan membuat seseorang yang cerdas menjadi bodoh dan berlaku semauanya. Oleh karena itu, untuk mendapatkan kinerja yang bagus dari karyawan, ada baiknya untuk membebaskan para pekerja untuk dapat berkreasi, selama tidak membuat perusahaan merugi. Dengan kreativitas yang bebas, seseorang lebih mudah mencurahkan apa yang dia tekuni dengan baik.

Menurut leiter (1997) berpendapat bahwa enam faktor utama yang menyebabkan menurunnya kualitas kinerja karyawan yaitu: a) Beban kerja berlebihan yaitu terlalu banyaknya pekerjaan. Sedikitnya waktu yang tersedia dan tidak adanya dukungan sistem menghabiskan cadangan sumber daya dan berdampak pada menurunnya kualitas kinerja. b) Kurangnya wewenang yaitu besarnya tanggung jawab yang harus dipikul namun tidak disertai wewenang dalam membuat keputusan. c) Imbalan yang tidak memadai yaitu kecilnya upah dibandingkan dengan volume pekerjaan, tidak menariknya skema intensif dari target yang ingin dicapai, terjadinya perubahan kebijakan yang lebih buruk dari kebijakan sebelumnya. d) Hilangnya sambung rasa yaitu terjadinya pengkotak-kotakan penugasan yang berdampak pada meningkatnya isolasi sosial dalam lingkungan kerja. e) Perlakuan yang tidak adil yaitu perlakuan yang tidak sama dan bukan berdasarkan kompetensi. f) Terjadinya konflik nilai yaitu ketidaksesuaian antara prinsip pribadi dengan tuntutan Pekerjaan.

*Governance* diartikan sebagai mekanisme, praktek dan tata cara pemerintahan dan warga mengatur sumber daya serta memecahkan

masalah-masalah publik. Dalam konsep *governance*, pemerintah hanya menjadi salah satu actor dan tidak selalu menjadi aktor yang menentukan. Implikasi peran pemerintah sebagai pembangunan maupun penyedia jasa layanan dan infrastruktur akan bergeser menjadi bahan pendorong terciptanya lingkungan yang mampu memfasilitasi pihak lain di komunitas. *Governance* menuntut redefinisi peran negara, dan itu berarti adanya redefinisi pada peran warga. Adanya tuntutan yang lebih besar pada warga, antara lain untuk memonitor akuntabilitas pemerintahan itu sendiri (Sumarto Hetifa Sj, 2003).

*Good governance* merupakan wujud dari penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk itu Prinsip-prinsip *Good governance* menjadi sangat penting dalam mewujudkan pemerintahan yang baik. Berawal dari arti *good governance* maka perlu penyediaan informasi yang relevan dan menggambarkan kinerja (*performance*) sektor publik yang sangat penting dalam memberikan pertanggung jawaban akan segala aktivitasnya kepada semua pihak yang berkepentingan. Demi mewujudkan penyelenggaraan pemerintah yang baik maka pemerintah mencoba mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa atau dikenal

dengan istilah *good governance*.

Hubungan ilmu administrasi dengan ilmu administrasi niaga hampir tidak bisa dibedakan karena sama-sama melakukan kegiatan yang tujuannya mencapai tujuan bersama, dan poin yang paling utama adalah untuk memperoleh keuntungan. (Ibrahim, 2009) menyatakan bahwa Niaga merupakan proses atau kegiatan memproduksi dan penjualan barang dan jasa oleh seseorang kepada orang lain, dan ini merupakan tonggak utama bagi semua negara terutama negara-negara modern.

Kinerja karyawan yang mencerminkan pada prinsip *good governance* dapat mendukung terlaksananya pemerintahan yang demokratis dan masyarakat dapat memiliki kepercayaannya terhadap kinerja karyawan, bahwa disetiap kinerja karyawan yang mencerminkan pada prinsip-prinsip *good governance* diharapkan dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat. *Good Governance* adalah suatu tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara yang pola sikap dan pola tindak pelakunya dilandasi prinsip-prinsip dan karakteristik tertentu (Mardiasmo, 2004).

*Good Governance* memiliki peran yang sangat berarti terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh prinsip-prinsip *good governance*. Hal ini menandakan bahwa disetiap aktivitas karyawan dalam instansi harus cenderung pada prinsip *Good Governance*. Semakin baik penjiwaan pegawai terhadap prinsip-prinsip *Good Governance*, maka semakin baik kinerja karyawan. Upaya untuk mewujudkan *Good Governance* di kantor Sablon Jejak7Kaos Celebes Screen Printing Kota Makassar bukanlah suatu hal yang untuk menciptakan prinsip *Good Governance*. Hal ini dapat dilihat berdasarkan bagaimana peran penting seorang pimpinan dalam mewujudkan kualitas kerja dari para karyawan-karyawannya melalui pendisiplinan kerja yang selama ini diterapkan oleh Sablon Jejak7Kaos Celebes Screen Printing Kota Makassar.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, peneliti membiarkan permasalahan-permasalahan muncul dari data dan dibiarkan terbuka untuk interpretasi. Kemudian data dihimpun dengan pengamatan yang seksama, mencakup deskripsi dalam konteks yang mendetail disertai catatan-catatan hasil wawancara yang

mendalam, serta hasil analisis dokumen. Dengan jumlah informan 6 orang yang terdiri dari *owner, manager, marketing, karyawan* dan *customer*.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, menggunakan pengumpulan data dari sumber data yang diatas dan cara-cara yang sesuai dengan model penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini memakai teknik pengumpulan data sebagai berikut: Wawancara, observasi dan dokumentasi.

Menurut Miles & Hubermans dalam (Sugiyono, 2017) menjelaskan mengenai analisis data kualitatif yang berupa reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan cara interaktif yang dilakukan secara terus menerus hingga tuntas.

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa teknik pengabsahan data memuat teknik untuk pengabsahan data penelitian kualitatif yang berbeda dengan metode kuantitatif, dalam menguji keabsahan data dilakukan melalui dua cara yaitu Triangulasi dan *Member Check*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian Tentang Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan di Kantor Sablon Jejak7kaos Celebes Screen Printing Kota Makassar, dilaksanakan

pada tanggal 03 Mei s/d 03 Juli 2022. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 6 orang.

### **Kualitas**

Menurut Flippo (2005) kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang di lakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

Menekankan kepada Kantor Sablon Jejak7kaos Celebes Screen Printing Kota Makassar untuk selalu berinovasi dengan melakukan pelatihan-pelatihan kerja terhadap karyawan, dimana kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Dalam hal kualitas kerja, indikator pertama yang menjadi tolak ukur dalam mengetahui kinerja karyawan adalah kedisiplinan dalam pemanfaatan sarana. Dimana setiap

karyawan diwajibkan untuk memelihara dan menjaga fasilitas dengan sebaik mungkin dan apabila kedapatan merusak alat kantor dengan sengaja maka akan diberikan sanksi. Jadi, dengan menjaga alat sablon dengan baik juga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan, ketika karyawan membutuhkan maka dapat digunakan kembali sehingga membantu karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Indikator kedua adalah kedisiplinan dalam menjalankan tanggung jawab. Karyawan telah dibebankan tugas dan kewajibannya agar dilaksanakan dengan baik dan dapat diselesaikan tepat waktu serta dapat dipertanggung jawabkan. Apabila pegawai dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu sesuai dengan prosedur dan dapat bertanggung jawab terhadap hasilnya maka ia dianggap memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi dan memperoleh hasil kerja yang bagus.

### **Kuantitas**

Menurut Heyyel (1987) kuantitas kerja merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerka penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan

demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu.

Kuantitas berkaitan dengan jumlah yang dihasilkan atau seberapa banyak kegiatan yang telah diselesaikan. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana.

Produksi Kantor Sablon Jejak7kaos Celebes Screen Printing Kota Makassar dapat meningkat dengan menjaga kuantitas sesuai dengan target bahkan lebih pada saat perencanaan deskripsi kerja.

Dalam Kuantitas kerja, hal yang dibutuhkan adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Motivasi dalam bekerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Prestasi karyawan yang tinggi dapat menimbulkan suatu iklim kerja karyawan yang akan menjadi baik sehingga dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak karyawan itu sendiri maupun dari pimpinan atau atasan. Ketentraman kerja akan berjalan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

## **Ketetapan Waktu**

Menurut Mirchel dalam Sadarmayanti (2010), ketetapan waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya sehingga setiap melakukan pekerjaan terhadap tenggang waktu yang telah menjadi aturan dalam suatu organisasi.

Ketepatan penyelesaian tugas pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebelum adanya aturan untuk mendisiplinkan waktu dalam bekerja, dimana sebelumnya pemilik tidak terlalu menetapkan jam masuk dan pulang, karena menganggap setiap karyawannya memiliki kesibukan tersendiri karena sebagian dari mereka ada yang sedang kuliah. Tetapi, sejak adanya aturan baru yang ditetapkan Sablon Jejak7kaos Celebes Screen Printing dimana untuk meningkatkan kinerja karyawannya, Sablon Jejak7kaos Celebes Screen Printing menetapkan jam kerja di mulai dari jam 09 pagi sampai jam 10 malam. Selain itu, ketetapan waktu pengerjaan barang pesanan konsumen paling cepat 3 hari paling lama 1 minggu, tergantung dari banyaknya jumlah pesanan.

Tujuan dari adanya ketetapan waktu dalam bekerja di Sablon Jejak7kaos Celebes Screen Printing, untuk melatih tanggung jawab para karyawannya serta sebagai salah satu bentuk pelayanan terbaiknya kepada para konsumen-konsumennya. Hasil dari adanya kebijakan tersebut, karyawan yang bekerja di Sablon Jejak7kaos Celebes Screen Printing dapat bekerja dengan baik serta memiliki jiwa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sehingga tidak ada lagi yang namanya kesalahan yang sipatnya fatal, meskipun tidak dapat di pungkiri kesalahan itu ada tetapi sudah mampu dikurangi, karena salah satu faktor yang mempengaruhi adanya kesalahan dalam bekerja adalah beban kerja yang terlalu banyak.

## **Efektivitas**

Menurut Hasibuan 2003, efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber

daya. Karyawan di Kantor Sablon Jejak7kaos Celebes Screen Printing Kota Makassar harus semakin efektif terhadap penggunaan sumber daya seperti teknologi, bahan baku, dan tenaga dalam upaya meningkatkan efektivitas dalam bekerja.

Efektivitas dalam bekerja memberikan kesan bahwa apa yang di kerjakan memang benar-benar sesuatu yang di butuhkan oleh masyarakat. Serta memperhatikan kaidah-kaidah dalam bekerja, misalnya kemampuan, proses desain, serta kelayakan dalam penggunaan.

Setiap tahapan produksi dikerjakan oleh tenaga kerja yang memiliki keahlian masing-masing. Tenaga kerja ini merupakan unsur dari proses produksi kaos. Yang pertama adalah desainer, desainer adalah seseorang atau individu yang berprofesi menelaah, menciptakan bentuk fisik produk (dalam hal ini kaos) dan memikirkan pula kelayakan psikologis, fisiologis-ergonomis, sosial, ekonomis, estetis, fungsi dan teknis.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan dalam penelitian ini adalah dimana Pada dasarnya kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang menyeluruh dan

saling terkait, apakah berasal dari diri pribadi karyawan atau upaya teknis dari perusahaan. Dalam membangun kinerja karyawan, dengan melihat empat indikator dalam penelitian, dimana dari segi kualitas kerja di tentukan dari bagaimana kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari segi kuantitas kerja, dalam membangun kinerja karyawan, hal yang penting di lakukan adalah memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar karyawan dapat bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Motivasi kerja memberikan nilai positif kepada kinerja karyawan.

Dari segi ketetapan waktu, ketetapan waktu sangat penting dalam mengukur kinerja karyawan. Ketetapan waktu dalam pengerjaan, dipengaruhi oleh beban kerja yang di lakukan.

Indikator terakhir efektivitas kerja. Efektivitas kerja Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

## REFERENSI

Afriany, J., & Sahir, S. H. (2019). *Efektifitas Penilaian Kinerja Karyawan Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Menerapkan Metode Rank Order Centroid*

- (ROC) dan Additive Ratio Assessment (ARAS). In *Prosiding Seminar Nasional Riset Information Science (SENARIS)* (Vol. 1, pp. 813-821).
- Azis, D., & Rahardjo, B. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui on The Job Training dan Off The Job Training Dimasa Pandemi Covid-19. *Management and Sustainable Development Journal*, 3(2).
- Hafifi, M. A., Qomariah, N., & Anwar. (2018). *Peningkatan Kinerja Berbasis Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), pp. 46–62.
- Hannes, O. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Jocelyn Anugrah Jaya. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), pp. 643–652.
- Dede, R., Dkk. (2000). *Demokrasi, Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani*. Jakarta: ICCE UIN Syarif Hidayatullah.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). *Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Agora*, 5(1).
- M. Riyanto Ardi. (2019). *Analisis Peranan Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Daya Saing Perusahaan (Studi Kasus Pada Cika Aesthetic Interior Desa Terotok Kecamatan Wanasaba Kabupaten Lombok Timur)* (Skripsi, UIN Mataram, Mataram). Diperoleh dari <http://etheses.uinmataram.ac.id/1575/>
- Triemiaty, T., Maarif, M. S., Affandi, M. J., & Pawenary, P. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 54-68.
- Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Rahayu, I. E. (2021). *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan (Studi Pada Extrawash Laundry Ponorogo)* (Skripsi, IAIN Ponorogo, Ponorogo). Diperoleh dari <http://etheses.iainponorogo.ac.id/13575/>
- Leuhery, F., & Warbal, R. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia. Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*, 5(2).
- Utomo, P. S. (2020). *Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Cucurutuku Ceria Sosgul Malang)* (Skripsi, UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang). Diperoleh dari <http://etheses.uin-malang.ac.id/24040/>
- Silaen, N. R., dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung (Grup Cv. Widina Media Utama Komplek).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Sumarto H. S. (2003). *Inovasi Partisipasi dan Good Governance: 20 Prakarsa Inovatif dan Partisipasi di Indonesia*. Bandung: Yayasan Obor Indonesia.