

Analisis Prestasi Kinerja Karyawan Percetakan PT. Indahjaya Adipratama Bandung

Irhammah

Program Studi Manajemen – STIE STEMBI Bandung
Email: fawaz.addewa05@gmail.com

Abstrak

Tujuan_Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Bagaimana prestasi kinerja karyawan percetakan diPT. Indahjaya Adipratama Bandung Bandung ? (2) Bagaimana cara meningkatkan prestasi kinerja karyawan percetakan diPT Indahjaya Adipratama Bandung Bandung ?

Desain/Metode_ Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, analisis mengumpulkan uji validitas dan reliabilitas dengan aplikasi spss, subjek penelitian ini adalah karyawan diPT. Indahjaya Adipratama, populasi penelitian ini berjumlah 67 orang dan menggunakan teknik sampel jenuh, data dikumpulkan dengan teknik kuesioner.

Temuan_ Dalam hasil penyebaran kuesioner dan pengamatan penulis menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi karyawan yaitu berupa kurangnya Kualitas kerja, Kuantitas dan Kerjasama yang berpengaruh besar terhadap prestasi kinerja percetakan PT. Indahjaya Adipratama Bandung .

Implikasi_ Manfaat penelitian ini bisa memberikan gambaran untuk bahan evaluasi terhadap prestasi kinerja percetakan PT. Indahjaya Adipratama Bandung .

Originalitas_ Penelitian ini baru pertama kali dilakukan penulis di PT. Indahjaya Adipratama Bandung

TipePenelitian_ Studi Empiris

Kata Kunci : Prestasi kerja, Kualitas kerja, Kuantitas, Kerjasama.

I. Pendahuluan

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang prestasi kerjanya tinggi. Dijelaskan oleh Wirawan (2009) prestasi kerja tinggi dapat diketahui melalui indikator dari: (1) hasil kerja berupa kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. (2) secara kualitatif berupa (a) perilaku kerja meliputi disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian. (b) Sifat pribadi karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara lain kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas. Prestasi kerja karyawan tinggi akan menguntungkan produktivitas perusahaan meningkat dan menguntungkan karyawan ada kemungkinan gaji atau jabatan naik. Pada kenyataannya, prestasi tinggi yang dimiliki karyawan tidak sesuai harapan perusahaan. Perusahaan menemui prestasi kerja karyawan rendah. Akibat prestasi kerja karyawan rendah berdampak pada produktivitas perusahaan.

PT Indahjaya Adipratama Bandung adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan berawal dengan hanya 1 mesin Handpress pada tahun 1972 dan 4 orang karyawan, Wimpy Ibrahim selaku pendiri perusahaan kini membangun perusahaan yang sudah memiliki karyawan mencapai 400 karyawan yang berlokasi tepatnya di Jl Terusan Kopo Nomor 633 Katapang Kabupaten Bandung. PT Indahjaya Adipratama Bandung menilai prestasi kerja karyawan dari hasil produksi dengan membandingkan jumlah target produksi dengan realisasi produksi setiap bulan. Penilaian prestasi kerja melalui hasil target dan realisasi di perusahaan PT Indahjaya Adipratama Bandung. Berikut ini disajikan tabel tentang target hasil produk dan realisasi produk di PT Indahjaya Adipratama Bandung dari tahun 2013 – 2017.

Tabel 1.1
Data perkembangan produksi 2013 – 2017

No	Tahun	Target	Realisasi	Selisih
1.	2013	400.000	389.250	10.750
2.	2014	400.000	378.250	21.750
3.	2015	400.000	381.250	18.750
4.	2016	400.000	363.312	36.368
5.	2017	400.000	356.154	43.876
Jumlah				131.494

Sumber : PT Indahjaya Adipratama Bandung .

Tabel 1 Menunjukkan PT Indahjaya Adipratama Bandung memiliki target setiap tahunnya. Bahkan, PT Indahjaya Adipratama Bandung tidak menaikkan jumlah target dari tahun ke tahun. Namun bisa dilihat dari tabel diatas bahwa terjadi penurunan yang cukup signifikan dan fluktuatif dari tahun ke tahunnya. Bisa dilihat pada tahun 2013 bahwa realitas produksi mencapai 389.250 dan di tahun 2014 mengalami penurunan menjadi 378.250 namun di tahun berikutnya lagi 2015 terjadi kenaikan menjadi 381.250 dan ditahun berikutnya sampai tahun 2017 terjadi penurunan yang cukup drastis mencapai 356.154. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan rendah, karena tidak mencapai target yang diinginkan perusahaan. Sehubungan dengan kondisi berpotensi mempengaruhi tidak tercapainya target produksi di PT Indahjaya Adipratama ini adalah karyawan percetakan di PT Indahjaya Adipratama Bandung secara keseluruhan kurang memiliki kompetensi yang baik khususnya dalam kualitas, kuantitas dan kerjasama yang baik dikarenakan kurangnya perhatian dan arahan dari pihak perusahaan.

Tujuan penulisan ini adalah : 1.) Bagaimana prestasi kinerja karyawan percetakan di PT. Indahjaya Adipratama Bandung? 2.) Bagaimana cara meningkatkan prestasi kinerja karyawan percetakan di PT. Indahjaya Adipratama Bandung ?

II. Kajian Teori Prestasi kinerja

Prestasi kinerja memiliki pengertian yang beragam dan luas. Menurut Hasibuan (2002:94), "Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, serta waktu".

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:67), "Prestasi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Wahyudi (2012:101), "Prestasi kinerja adalah usaha membandingkan prestasi kerja yang dikehendaki dalam suatu jabatan tertentu (*job standard/job required performance*) dengan prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seorang tenaga kerja (*job performan/actual performance*)".

Sedangkan menurut Robbins (2007:566) : "*Performance is defined as the record of individual task outcomes and activity behavior a specified time period*" (Prestasi kinerja adalah sejumlah keluaran yang dihasilkan dari kerja/tugas individu dan perilaku kegiatan yang spesifik selama periode waktu tertentu)."

Pada dasarnya prestasi kinerja karyawan diukur melalui beberapa kriteria. Robbins (2002:685-686) menyebutkan ada tiga kriteria dalam menilai prestasi kerja karyawan yaitu:

1. *Individual task outcomes* atau hasil tugas individual. Meliputi: kuantitas kerja dan kualitas kerja.
2. *Behaviors* atau perilaku karyawan dalam bekerja. Meliputi : kemampuan, kepribadian, kesungguhan kerja dan kerjasama dengan rekan kerja.
3. *Traits* atau ciri kepribadian. Meliputi : mempunyai sikap sangat baik, rasa percaya diri, dapat diandalkan dan bisa bekerjasama.

Menurut Hasibuan (2002:87), "Penilaian prestasi kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya". Adapun yang menjadi dasar manajemen untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan dari pekerjaan yang dinilai dapat diukur dari tindakan - tindakan seperti:

1. Untuk mengukur prestasi kinerja, yakni sampai sejauh mana seorang tenaga kerja berhasil dalam pekerjaannya.
2. Mengukur keberhasilan tenaga kerja dalam mengikuti program pelatihan dan pengembangan.
3. Untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam rangka memperbaiki dan mengembangkan kecakapan tenaga kerja, disamping untuk melakukan pengecekan secara periodik.
4. Untuk mengumpulkan data guna pertimbangan – pertimbangan dalam program mutasi personal.
5. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan guna penempatan pemberian insentif.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan yang dapat dinilai perkembangannya melalui evaluasi yang

sistematis oleh pihak yang berwenang, dimana karyawan yang berprestasi baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

a. Faktor kemampuan

Menurut Mangkunegara (2002:67), kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ = 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja, yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Clelland dalam Mangkunegara (2002:68), berpendapat bahwa, “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian prestasi kerja”. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat yang tinggi. Motivasi berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri karyawan sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motivasi berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian prestasi kerja akan lebih mudah.

Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Adapun tujuan penilaian prestasi kerja menurut Wahyudi (2012:107), antara lain :

1. Memelihara potensi kerja
Dengan mengetahui kemampuan saat ini dan potensi pengembangannya di masa yang akan datang, kita mampu memelihara tenaga kerja yang bersangkutan pada saat ini. Di samping itu dengan penilaian prestasi kerja akan diketahui berbagai kebutuhan dan keinginan tenaga kerja yang dapat dipergunakan dalam rangka memelihara mereka untuk tetap berada dalam organisasi.
2. Mengukur dan meningkatkan prestasi kerja
Penilaian prestasi kerja yang dilakukan dapat digunakan untuk mengukur prestasi yang mampu dicapai tenaga kerja yang bersangkutan pada suatu saat tertentu guna mengetahui kelebihan dan kekurangannya.
3. Sebagai dasar pengembangan karier
Hasil dari suatu penilaian prestasi kerja dapat menunjukkan kemungkinan pengembangan karier tenaga kerja, untuk menetapkan berbagai kebijaksanaan pengembangan karier bagi seorang tenaga kerja melalui berbagai bentuk mutasi tenaga kerja, baik promosi maupun pemberhentian.
4. Sebagai dasar pemberian dan peningkatan balas jasa
Sesuai dengan prinsip keadilan dalam pemberian balas jasa, maka hasil dari suatu penilaian prestasi kerja dapat digunakan sebagai dasar untuk menetapkan besarnya balas jasa yang harus diberikan pada seorang tenaga kerja sesuai dengan prestasi yang telah ditunjukkan.
5. Sebagai alat bantu dalam proses pengadaan tenaga kerja (penarikan, seleksi, penempatan, pembekalan). Dengan menggunakan hasil penilaian prestasi kerja sebagai dasar pertimbangan, maka berbagai kebijaksanaan pengadaan tenaga kerja, khususnya bagi tenaga kerja lama yang diperlukan untuk mengisi lowongan jabatan tertentu, akan dapat dilaksanakan lebih mudah.
6. Menentukan mekanisme umpan balik dan komunikasi
Dengan penilaian prestasi kerja, akan dapat dikumpulkan berbagai masukan, berbagai umpan balik organisasi, baik yang menyangkut pribadi maupun kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja

Dimensi dan indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara (2011:69) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada lima aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, yaitu:

1. Kualitas kerja (*Quality*), Adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas (*Quantity*), Adalah menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
3. Kerja Sama, Menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Tanggung Jawab, Menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

5. Inisiatif, yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

Unsur-Unsur Dalam Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2002:95-96), unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan
Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaannya dari rongrongan orang-orang yang tidak bertanggungjawab.
2. Prestasi kerja
Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Kejujuran
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
4. Kedisiplinan
Menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas
Penilai menilai kemampuan karyawan dalam menilai kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil guna.
6. Kerjasama
Penilai menilai kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawannya secara vertikal maupun horizontal, baik didalam maupun diluar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
7. Kepemimpinan
Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Kepribadian
Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa
Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan
Penilai menilai kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
11. Tanggungjawab
Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

Unsur prestasi kerja karyawan yang akan dinilai oleh setiap organisasi atau perusahaan tidak selalu sama, meskipun prinsipnya mempunyai esensi yang sama tetapi pada dasarnya unsur-unsur yang dinilai itu mencakup seperti hal-hal yang telah disebutkan diatas.

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, adapun unit analisisnya adalah karyawan percetakan PT. Indahjaya Adipratama Bandung. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif untuk mendeskripsikan atau menjabarkan objek yang diteliti. Dalam observasi ini, peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber penelitian. Sumber data yang digunakan merupakan hasil dari penyebaran kuesioer dengan karyawan secara langsung. Metode analisis dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan jenis data primer dan sekunder.

IV. Hasil dan Pembahasan.

Metode penelitian yang digunakan adalah Deskriptif dan Verifikatif. Pada metode penelitian deskriptif, penulis mencoba memperoleh gambaran atau ciri-ciri mengenai variabel yang diteliti. Upaya untuk mendeskripsikan variabel yang diteliti penulis menggunakan rentang garis kontinum.

1. Bagaimana prestasi kinerja karyawan percetakan di PT Indahjaya Adipratama Bandung ?

Berdasarkan studi pendahuluan dengan menyebarkan kuesioner pada 67 orang responden karyawan percetakan PT. Indahjaya Adipratama Bandung . Berikut merupakan tabel studi pendahuluan Kuisioner Terhadap Indikator yang Mempengaruhi prestasi kerja karyawan percetakan PT. Indahjaya Adipratama Bandung, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.1

1. Bagaimana kualitas kerja karyawan PT. Indahjaya Adipratama Bandung?

Tanggapan	Frekw	(%)	Bobot	Skor
Baik	36	54	3	108
Cukup	31	46	2	62
Rendah	0	-	1	0
Total	67	100		170

Sumber : Olah Data

Tabel 4.1 menunjukkan sebagian besar responden memberikan tanggapan baik (54%) dan cukup (46%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan rendah (0%), terhadap pernyataan bahwa karyawan percetakan PT. Indahjaya Adipratama Bandung memiliki kualitas kerja secara tepat, teliti dan terampil dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.2

2. Apakah karyawan percetakan PT. Indahjaya Adipratama Bandung memiliki kerjasama antar karyawan yang baik dalam menyelesaikan tugas?

Tanggapan	Frekw	(%)	Bobot	Skor
Baik	26	39	3	78
Cukup	41	61	2	82
Rendah	0	-	1	0
Total	67	100		160

Sumber : Olah Data

Tabel 4.2 menunjukkan sebagian besar responden memberikan tanggapan baik (39%) dan cukup (61%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan rendah (0%), terhadap pernyataan bahwa karyawan percetakan PT. Indahjaya Adipratama Bandung memiliki kerjasama antar karyawan yang baik dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 4.3

3. Apakah karyawan percetakan PT. Indahjaya Adipratama Bandung dapat menyelsaikan pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan?

Tanggapan	Frekw	(%)	Bobot	Skor
Tinggi	31	46	3	93
Cukup	36	54	2	72
Rendah	0	-	1	0
Total	67	100		165

Sumber : Olah Data

Tabel 4.3 menunjukkan sebagian besar responden memberikan tanggapan tinggi (46%) dan cukup (54%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak setuju (0%), terhadap pernyataan bahwa karyawan percetakan PT. Indahjaya Adipratama Bandung memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Tabel 4.4

4. Apakah dalam menjalankan tugas karyawan percetakan PT. Indahjaya Adipratama saling berkontribusi dengan baik?

Tanggapan	Frekw	(%)	Bobot	Skor
Baik	31	46	3	93
Cukup	36	54	2	72
Kurang	0	-	1	0
Total	67	100		165

Sumber : Olah Data

Tabel 4.4 menunjukkan sebagian besar responden memberikan tanggapan cukup (54%) dan baik (46%), dan tidak ada responden yang tidak memberikan tanggapan kurang (0%), terhadap pernyataan bahwa

karyawan percetakan PT. Indahjaya Adipratama Bandung saling berkontribusi dengan baik dalam menjalankan tugas.

Tabel 4.5

5. Apakah karyawan percetakan PT. Indahjaya Adipratama mempunyai rasa memiliki (*engagement*) pada perusahaan?

Tanggapan	Frekw	(%)	Bobot	Skor
Setuju	26	39	3	78
Kurang Setuju	41	61	2	82
Tidak Setuju	0	-	1	0
Total	67	100		160

Sumber : Olah Data

Tabel 4.5 menunjukkan sebagian besar responden memberikan tanggapan kurang setuju (61%) dan setuju (39%), dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak setuju (0%), terhadap pernyataan bahwa karyawan percetakan PT. Indahjaya Adipratama Bandung mempunyai rasa memiliki (*engagement*) pada perusahaan).

Tabel 4.6 Presentase Prestasi Kerja

No	Variabel	Total Skor	Persetase	Kategori
1	Bagaimana kualitas kerja karyawan PT. Indahjaya Adipratama Bandung?	170	20,73%	Tinggi
2	Apakah karyawan percetakan PT. Indahjaya Adipratama Bandung memiliki kerjasama antar karyawan yang baik dalam menyelesaikan tugas?	160	19,51%	Tinggi
3	Apakah karyawan percetakan PT. Indahjaya Adipratama Bandung dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan?	165	20,12%	Tinggi
4	Apakah dalam menjalankan tugas karyawan percetakan PT. Indahjaya Adipratama saling berkontribusi dengan baik?	165	20,12%	Tinggi
5	Apakah karyawan percetakan PT. Indahjaya Adipratama mempunyai rasa memiliki (<i>engagement</i>) pada perusahaan?	160	19,52%	
Total		820	100,00%	
Bobot rata - rata Prestasi kerja		164		Tinggi

Sumber : Olah Data

Berdasarkan Tabel 4.6 diketahui presentase tertinggi terdapat pada variabel kualitas kerja sebesar 20,73% dan terendah adalah presentase dari memiliki kerjasama antar karyawan.

2. Bagaimana cara meningkatkan prestasi kinerja karyawan percetakan diPT. Indahjaya Adipratama Bandung Bandung?

- a. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan proses transformasi dari karyawan – karyawan yang belum dilatih menjadi karyawan yang memiliki kemampuan. Proses transformasi tersebut hendaknya dinilai secara sistematis (Sirait, 2006 : 116) Alasan diperlukannya program pelatihan dan pengembangan dikemukakan oleh Ernest J. McCormick (1985:219) dalam mangkunegara (2008 : 53), dikarenakan suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya pada aktivitas pelatihan. Hanya jika. Hal itu merupakan keputusan terbaik dari manajer. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil daripada memodifikasi perilaku pegawai. Hal ini juga mendukung organisasi dan tujuan organisasi. Seperti keefektifitasan produksi, distribusi barang. Dan pelayanan lebih efisien, menekan biaya operasi, meningkatkan kualitas, dan menyebabkan hubungan pribadi lebih efektif.

- b. Perencanaan karir

Menurut panggabean (2005:56-60) proses atau langkah – langkah yang akan ditempuh untuk menyusun rencana karier terdiri atas :

1. Menilai diri sendiri
2. Menetapkan tujuan karir
3. Meyiapkan rencana – rencana
4. Melaksanakan rencana – rencana

c. Penilaian kinerja

Merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi (Sulistiyani dan Rosidah, 2003 : 224).

Kontribusi hasil – hasil penilaian merupakan sesuatu yang bermanfaat bagi perencanaan kebijakan – kebijakan organisasi. Kebijakan – kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasional. Adapun manfaat dari penilaian kinerja menurut (Sulistiyani dan Rosidah, 2003 : 224) adalah sebagai berikut :

1. Penyesuaian – penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain karyawan.

d. Pengembangan organisasi

Draft dan Marcic membagi langkah pengembangan organisasi dalam tiga tahapan (Solihin, 2009 :125), adalah sebagai berikut :

1. Tahap Penyadaran (*unfreezing step*)

Pada tahap ini seluruh sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi digugah kesadarannya akan adanya permasalahan yang membutuhkan perubahan perilaku dari sumber daya manusia organisasi.

2. Tahap Perubahan (*changing step*)

Pada tahap ini sumber daya manusia yang ada dalam organisasi melaksanakan perilaku yang baru sambil belajar memperoleh keahlian yang baru sesuai dengan tuntutan perubahan yang diinginkan organisasi.

3. Tahap Peneguhan (*refreezing step*)

Pada tahap ini nilai, sikap dan perilaku baru dievaluasi dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja masing-masing sumber daya manusia organisasi. Nilai, sikap dan perilaku memiliki kontribusi positif bagi organisasi, dilakukan peneguhan oleh organisasi melalui pemberian imbalan.

V PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Prestasi Kinerja Karyawan Percetakan PT. Indahjaya Adipratama Bandung menarik kesimpulan bahwa : (1) karyawan percetakan di PT Indahjaya Adipratama Bandung secara keseluruhan memiliki kinerja yang tinggi khususnya dalam kualitas, kuantitas dan kerjasama yang baik. (2) Cara meningkatkan prestasi kinerja karyawan percetakan di PT Indahjaya Adipratama Bandung, agar lebih efektif dalam menunjang kinerja, perusahaan mengadakan evaluasi yang kemudian merujuk pada pelatihan dan pengembangan, perencanaan akhir, penilaian kinerja dan pengembangan organisasi pada karyawan percetakan di PT Indahjaya Adipratama Bandung.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu: Yogyakarta
- Bambang, Wahyudi. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita : Bandung
- _____. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita : Bandung
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bumi Aksara. Jakarta
- Mutiara S, Panggabean. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor, Penerbit : Ghalia Indonesia.
- Robbins, dan Judge. 2002. Perilaku Organisasi, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan Jakarta : Salemba Empat.
- _____. 2007. Perilaku Organisasi, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan Jakarta : Salemba Empat.
- Solihin, Ismail. 2009. Corporate Social Responsibility from Charity to Sustainability. Jakarta : Salemba Empat.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.