BAB III

PELAKSANAAN KERJA PRAKTEK

3.1 Bidang Pelaksanaan Kerja Praktek

Pada saat pelaksanaan kerja praktek, penulis ditempatkan pada bagian manajemen sumber daya manusia pada PT Nagamas Putera Jaya Bandung.

Di bagian ini penulis bisa menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya alam (SDM), selain itu sangat berguna dalam menyelesaikan laporan kerja praktek. Sebelum melaksanakan praktek kerja lapangan, penulis terlebih dahulu mendapatkan pengarahan dan penjelasan mengenai tata tertib dan tugas-tugas yang akan dikerjakan.

3.2 Teknis Pelaksanaan Kerja Praktek

Di dalam melaksanakan kerja praktek di PT Nagamas Putera Jaya Bandung, pada bagian manajemen sumber daya manusia, penulis diberikan tugas-tugas sebagai berikut:

1. Memasukkan data - data karyawan

   Adalah kegiatan di mana penulis membantu memasukkan data-data pribadi para karyawan.

2. Mencatat laporan

   Adalah kegiatan dimana penulis membantu mencatat laporan mengenai kinerja para karyawan

3. Merekap laporan absensi seluruh karyawan

created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Kegiatan di mana penulis memasukkan data absensi para karyawan. dimana akan terdapat keterangan para karyawan yang telat masuk kantor serta tidak masuk kantor dengan alasan tertentu.

4. Membantu proses Rekruitmen

   Kegiatan dimana penulis membantu proses penyeleksian lamaran kerja sampai persiapan proses wawancara rekruitmen karyawan baru.

5. Membantu mengerjakan segala tugas-tugas yang diberikan saat melaksanakan kerja praktek, penulis selalu siap mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada penulis.

3.3 Hasil Pelaksanaan Kerja Praktek

Dalam pelaksanaan kuliah kerja praktek, penulis dapat membahas hasil kuliah kerja praktek mengenai PELAKSANAAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. NAGAMAS PUTERA JAYA. Terlebih dahulu, penulis akan mengemukakan pengertian dari itu kinerja karyawan sendiri.

Menurut **Veithzal Rivai dan Dato' Ahmad Fawzi Mohd. Basri** (2005 : 14), kinerja ialah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Di lain pihak, kinerja juga bisa dikatakan sebagai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Tetapi jika dikaitkan

created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

dengan *performace* sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satu masukannya adalah hasil dari suatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari berbagai definisi yang telah disebutkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain adalah :

1. Kuantitas output
2. Kualitas output
3. Jangka waktu output
4. Kehadiran di tempat kerja
5. Sikap kooperatif

Tampaknya dimensi lainnya dari kinerja mungkin tepat untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu, tetapi yang didata ini adalah yang aling umum. Nmun demikian penilaian ini bersifat umum karena setiap pekerjaan mempunyai kriteria pekerjaanyang spesifik, atau dimensi kinerja kerja yang mengidentifikasikan elemen-elemen paling penting dari suatu pekerjaan.

created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

Standar kinerja menjelaskan tingkat-tingkat kinerja yang diharapkan , dan merupakan bahan perbandingan, tujuan atau target tergantung dari pendekatan yang diambil. Standar kinerja yang realistis, terukur, dan mudah dipahami, menguntungkan baik bagi organisasi maupun bagi karyawan. Standar kinerja mendefiniskan tentang pekerjaan yang tergolong memuaskan. Adalah penting untuk menetapkan standar-standar sebelum pekerjaan itu tampil sehingga semua yang terlibat akan memahami tingkat kinerja yang diharapkan.

3.3.1 Analisa Terhadap Kinerja pada PT Nagamas Putera Jaya Bandung.

Pelaksanaan kinerja pada PT Nagamas Putera Jaya dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu:

1. Mengukur setiap faktor-faktor kinerja individu

   kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

   a. harapan mengenai imbalan
   b. dorongan
   c. kemampuan, kebutuhan, dan sifat
   d. persepsi terhadap tugas
   e. imbalan internal dan eksternal
   f. persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

2. Mengetahui faktor-faktor yang menunjang kinerja karyawan

   a. Motivasi

   Merupakan keinginan untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini apabila seorang karyawan tidak berkinerja

created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

dengan baik, hal tersebut biasanya adalah masalah lain seperti pengharapan, kompetensi atau lingkungan – dan bukan motivasi.

b. Kejelasan Pengharapan

Dalam mengelola kinerja karyawan, harus dipastikan bahwa orang tersebut mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, dengan kata lain, bahwa mereka tahu apa yang harus mereka kerjakan dan mutu dari pekerjaan itu.

c. Kemampuan

Kemampuan merupakan ciri rumit yang terdiri dari kecakapan ilmiah, kepercayaan, pengetahuan serta keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan yang bersangkutan. Dalam hal ini, seorang karyawan diharuskan untuk mengetahui dengan jelas tugas apa yang diberikan kepadanya dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan tersebut, sehingga diharapkan karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik

d. Lingkungan Kerja yang mendukung

Faktor ini menunjukkan semua kondisi ekstern untuk melaksanakan pekerjaan dan penghalang yang merintangi pelaksanaan itu. Penyebabnya dapat berasal dari waktu, fasilitas, uang, teknologi, peralatan dan manusia.

3. Menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja karyawan.

   a. pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan
   b. pembinaan kelompok & tim kerja yang kompak
   c. gaya manajemen partisipatif

created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

d. budaya perusahaan

e. pendapatan gaji yang memadai

3.3.2. Hambatan-hambatan yang Terdapat Dalam Kinerja Karyawan pada PT. Nagamas Putera Jaya Bandung.

Disebut sebagai resistance to change atau penolakan terhadap perubahan yang merupakan suatu sikap yang muncul dalam proses perubahan organisasi baik berasal dari individu maupun kelompok yang menentang atau menolak perubahan. seperti :

1. Hilangnya kesetiaan
2. Hilangnya motivasi kerja
3. Timbul banyak kesalahan
4. Bekerja lambat
5. Banyak absensi
6. Menyatakan ketidaksetujuan, protes, atau lebih keras lagi dalam bentuk demonstrasi

created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional

3.3.3 Upaya Yang dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan – Hambatan Dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1. manajemen harus dapat menjamin bahwa tugas yang diberikan, dapat diselesaikan. Untuk mengupayakannya biasanya sebuah tugas disertai petunjuk teknis atau manual pelaksanaan, disamping disediakan kesempatan untuk karyawan berkonsultasi serta dilakukan pemantauan/pengendalian. Hal-hal tersebut memungkinkan karyawan dapat menyelesaikan tugasnya.
2. Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan. Lingkungan kerja dalam perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan.
3. struktur tugas bagi setiap karyawan harus jelas, beserta mekanisme dan herarki pelaksanaan tugas dipatuhi. Dalam pekerjaan karyawan yang berbentuk kelompok, maka susunan dan uraian tugas harus jelas, berikut penjadwalan waktunya.

created with nitroPDF professional
download the free trial online at nitropdf.com/professional