

Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Sagara Mobile Divisi Stok

Anisa Anggraeni

Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital Bandung
Jl. Cibogo Indah No. 3 Mekarjaya,
Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 4000, Indonesia
anisa10120739@digitechuniversity.ac.id

Makmur

Fakultas Ekonomi, Universitas Teknologi Digital Bandung
Jl. Cibogo Indah No. 3 Mekarjaya,
Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 4000, Indonesia
makmur@digitechuniversity.ac.id

Article's History:

Received 4 Mei 2024; Received in revised form 11 Mei 2024; Accepted 23 Mei 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Anggraeni, A., & Makmur. (2024). Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Sagara Mobile Divisi Stok. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (3). 1777-1784. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2456>

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dilakukannya evaluasi kerja pada CV. Sagara Mobile Divisi Stok, untuk mengetahui bentuk penerapan evaluasi kerja serta dampak evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sagara Mobile Divisi Stok. Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif pada penelitian ini, dengan melakukan pengumpulan data melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Metode dengan menggunakan penelitian deskriptif ini, penulis mencoba menguraikan keadaan objektif yang ada pada perusahaan CV. Sagara Mobile mengenai penerapan evaluasi kerja kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Sagara Mobile Divisi Stok. Hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa evaluasi kerja sangat penting terhadap perbaikan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan, karena dengan adanya evaluasi kerja dapat meningkatkan penilaian kinerja yang dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh berbagai macam apresiasi yang perusahaan sediakan, evaluasi kerja merupakan faktor penting sebagai penunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Keywords : Evaluasi Kerja, Kinerja, Karyawan

Pendahuluan

Upaya perbaikan kinerja karyawan ini merupakan aspek penting untuk perusahaan karena upaya perbaikan kinerja merupakan tindakan yang dapat merubah perusahaan ke arah yang lebih baik, seperti peningkatan kenaikan laba perusahaan, pemasaran produk hingga kenaikan pelanggan. Perbaikan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menerapkan evaluasi kerja kepada karyawan. Suatu perusahaan dapat beroperasi karena adanya dukungan dari karyawan yang ada dalam perusahaan, dan agar perusahaan berjalan baik tentunya karyawan yang ada dalam perusahaan pun perlu dilakukan evaluasi kerja untuk memperbaiki mutu dan kualitas kerja yang akan berpengaruh besar ter. Karena itu evaluasi kerja merupakan aspek penting yang harus ada dalam sebuah perusahaan.

Evaluasi kerja dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk mengukur keberhasilan karyawan dalam melakukan semua pekerjaan yang diberikan. Dengan dilakukannya evaluasi kerja, maka perusahaan mendapatkan berbagai macam kebutuhan informasi yang dapat digunakan untuk menentukan segala bentuk

pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kenaikan gaji ataupun pemutusan hubungan kerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan. Salah satu perusahaan yang telah menerapkan upaya perbaikan kinerja karyawan dengan penerapan evaluasi kerja pada karyawan adalah CV. Sagara mobile. Evaluasi kerja yang dilakukan pada CV. Sagara Mobile tentunya belum sempurna dan masih terdapat banyak kekurangan terutama pada divisi stok.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk evaluasi kerja karyawan pada CV. Sagara Mobile divisi stok?
2. Bagaimana dampak evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sagara Mobile divisi stok?

Tinjauan Pustaka

Evaluasi Kerja

Evaluasi kinerja bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personel (Hery, 2019).

Proses Evaluasi Kerja

Proses penilaian kinerja menurut (Dessler, 2015), selalu melibatkan proses penelitian tiga Langkah:

Menetapkan standar kerja;

Menilai kinerja aktual karyawan secara relatif terhadap standar (ini biasanya melibatkan beberapa formulir penilaian); dan

Memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan membantunya untuk menghilang

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari, 2020). Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Sinaga, 2020).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja yang maksimal (Rismawati, 2018).

Metodologi

Penulis menggunakan metode penelitian kualitatif pada penelitian ini, yang mana pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. metode dengan menggunakan penelitian deskriptif analisis ini, penulis mencoba menguraikan keadaan objektif yang ada pada perusahaan CV. Sagara Mobile mengenai penerapan evaluasi kerja kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Sagara Mobile Divisi Stok.

Metode deskriptif ini sangat dibutuhkan dalam penelitian, karena saat proses penelitian berlangsung, penulis melakukan penelitian mengenai permasalahan yang terjadi pada lingkungan Perusahaan CV. Sagara Mobile mengenai bentuk penerapan evaluasi kerja yang diterapkan oleh Perusahaan kepada para karyawan, yang dimana evaluasi kerja sendiri sangat penting untuk keberlangsungan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan.

Adapun instrumen penelitian yang penulis pakai untuk mengumpulkan data adalah dengan penggunaan teknik wawancara. Penggunaan teknik wawancara dilakukan kepada karyawan CV. Sagara Mobile Divisi Stok dan Pimpinan perusahaan CV. Sagara Mobile. Adapun pedoman wawancara yang penulis pakai sebagai berikut:

- a. Daftar pertanyaan untuk pimpinan CV. Sagara Mobile
 - 1) Bagaimana bentuk evaluasi kerja yang diterapkan pada karyawan CV. Sagara Mobile?
 - 2) Apakah evaluasi kerja yang dilakukan kepada karyawan sekarang sudah cukup efektif?
 - 3) Menurut bapak, apakah perlu dilakukannya pengawasan pada Setiap bagian pada CV. Sagara Mobile?
 - 4) Bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan kepada karyawan CV. Sagara Mobile?
 - 5) Bagaimana bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan CV. Sagara Mobile?

- 6) Apa saja syarat mendapatkan penghargaan untuk karyawan CV. Sagara Mobile?
- 7) Bagaimana bentuk sanksi yang diberikan jika ada karyawan yang melakukan pelanggaran pada perusahaan?
- 8) Bagaimana bentuk pengambilan keputusan terkait perusahaan? Misalnya dengan perantara orang lain atau oleh pimpinan sendiri?
- 9) Bagaimana bentuk feedback yang perusahaan berikan jika ada karyawan yang memberikan masukan atau saran terkait pekerjaan yang sedang dilakukan?
- 10) Menurut bapa, apa saja kekurangan evaluasi kerja yang sudah berjalan saat ini?
- 11) Apa harapan bapa untuk evaluasi kerja yang sudah berjalan pada CV. Sagara Mobile saat ini?
- b. Daftar pertanyaan untuk PIC Divisi Stok
 - 1) Apakah terdapat pelatihan kerja pada divisi stok? Bagaimana bentuknya?
 - 2) Apakah menurut anda, dengan dilakukannya pengawasan, pekerjaan anda akan lebih baik?
 - 3) Apakah ada pelaporan untuk semua pekerjaan yang dilakukan?
 - 4) Bagaimana bentuk pelaporan pekerjaan yang dilakukan kepada perusahaan?
 - 5) Apakah anda selalu mengikuti kegiatan evaluasi kerja yang dilakukan Perusahaan?
 - 6) Bagaimana pengaruh dilakukannya evaluasi kerja oleh Perusahaan bagi anda?
 - 7) Apakah kendala pekerjaan dapat menghambat upaya perbaikan kinerja pada divisi stok?
 - 8) Bagaimana jika perbaikan kinerja yang dilakukan Perusahaan tidak sesuai dengan yang terjadi di lapangan?
 - 9) Apakah upaya yang anda lakukan untuk memperbaiki kinerja pada divisi stok?
 - 10) Apakah menurut anda sanksi yang perusahaan berikan akan membuat divisi stok menjadi lebih berkembang?
 - 11) Apakah apresiasi yang Perusahaan berikan mempengaruhi pekerjaan anda? Seperti penghargaan, dll
 - 12) Apa harapan anda, untuk evaluasi kerja yang sudah berjalan saat ini?
- c. Daftar Pertanyaan untuk CS Stok
 - 1) Berdasarkan hasil wawancara dengan pic stok, ada pernyataan jika SDM bisa menjadi faktor penghambat pekerjaan, bagaimana tanggapan anda?
 - 2) Apakah menurut anda sanksi yang perusahaan berikan akan membuat divisi stok menjadi lebih berkembang?
 - 3) Apakah apresiasi yang Perusahaan berikan mempengaruhi pekerjaan anda? Seperti penghargaan, dll
 - 4) Apa harapan anda, untuk evaluasi kerja yang sudah berjalan saat ini?

Selain itu, penulis menggunakan pengamatan langsung pada penelitian ini, pengamatan langsung yang dilakukan yaitu kepada salah satu divisi yang berada dalam lingkungan perusahaan CV. Sagara Mobile yaitu divisi Stok. Data dari hasil pengamatan yang telah penulis dapat, merupakan data penting mengenai penerapan upaya perbaikan kinerja yang sudah lakukan oleh Divisi Stok, dan data tertulis lain berkenaan dengan Divisi Stok.

Studi kasus

Sejarah CV, Sagara Mobile

CV. Sagara Mobile beralamat di Jl., Protokol No.14, Cilame, Kec. Ngamprah, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40552. Merupakan perusahaan yang didirikan oleh bapa Mukhtar Hanif Muhammad, beliau berusia 31 tahun, yang juga menjabat sebagai Direktur utama CV. Sagara Mobile. CV, Sagara Mobile adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang alko atau lebih dikenal dengan server pulsa, yang berdiri pada tahun 2013 pada bulan Mei. Server pulsa yaitu perusahaan yang menyediakan atau mendistribusikan pulsa bagi outlet atau konter yang ingin berjualan pulsa ataupun kuota dan juga mendistribusi selain berbentuk digital juga berbentuk barang fisik seperti Voucher, kartu perdana, dan aksesoris handphone.

CV. Sagara Mobile merupakan salah satu perusahaan retail yang cukup besar, karena dalam melakukan penyebaran usahanya, CV. Sagara Mobile telah membuka beberapa cabang usaha yang berada di daerah banjaran, lembang, dan cimareme yang masih melaksanakan kegiatan usaha hingga saat ini, dan jumlah karyawannya pun sudah mencapai 90 orang. CV. Sagara Mobile telah membagi tugas dan tanggung jawab kepada karyawan dengan menggunakan pembagian divisi. Pembagian divisi tersebut digunakan agar alur pekerjaan yang dilakukan oleh seluruh karyawan jelas agar tidak menimbulkan kesimpang siuran informasi ataupun pekerjaan yang akan diberikan oleh atasan khususnya pimpinan CV. Sagara Mobile.

Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari CV. Sagara Mobile yaitu menjadi salah satu server all operator terbesar dan terbaik di Indonesia.

Misi CV. Sagara Mobile adalah sebagai berikut:

1. Menjadikan Sagara Mobile sebagai tempat berbelanja kartu perdana dan aksesoris handphone yang lengkap, nyaman dan terpercaya.
 2. Mengembangkan usaha yang memiliki daya saing kuat dan meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan
- Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan informan, dilakukan dengan tahapan sesuai dengan pedoman wawancara dan dengan rentang waktu yang disesuaikan dengan kesediaan informan. Berikut ini merupakan tabel jadwal wawancara yang dilakukan oleh penulis:

Tabel 4. Jadwal Wawancara

No.	Nama Informan	Tanggal Wawancara	Tempat Wawancara
1	Mukhtar Hanif Muhammad	22 Desember 2023	CV. Sagara Mobile
2	Oktavia Khairunisa	18 Januari 2024	CV. Sagara Mobile
3	Sandi Nugraha	20 Januari 2024	CV. Sagara Mobile

Sumber data: Peneliti 2024

Bentuk Evaluasi Kerja Karyawan CV. Sagara Mobile Divisi Stok

Evaluasi kerja sangat penting untuk diterapkan pada setiap perusahaan, karena dapat menciptakan kinerja karyawan yang lebih teratur, disiplin, dan lebih produktif. Evaluasi kerja ini adalah pedoman perusahaan yang dapat digunakan untuk melakukan pengaturan dan perbaikan terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu perusahaan agar segala bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan menjadi lebih teratur yang pastinya akan memberikan dampak positif untuk keberlangsungan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara secara mendalam dengan informan dan berdasarkan hasil observasi langsung, hasil yang ditemukan dari bentuk evaluasi kerja yang diterapkan pada divisi stok CV. Sagara Mobile, bahwa evaluasi kerja merupakan bagian yang sangat penting untuk melakukan pengembangan perusahaan, bentuk evaluasi kerja yang dilakukan pada divisi stok sebagaimana yang diungkapkan oleh bapak Mukhtar Hanif mengatakan bahwa:

"Evaluasi biasanya diadakan 1 minggu sekali dilakukan briefing, dalam briefing itu biasanya ada evaluasi kerja terhadap karyawan itu sendiri jadi di briefing itu biasanya ada kendala yang menjadi salah satu bahasan di dalam briefing tersebut sekaligus jika ada yang perlu dibenahi satu 1 Minggu sekali selalu diadakan, biasanya hanya pada divisi cs (stok&server) dan marketing, kalau finance engga rutin tapi hanya kondisional saja" (wawancara penelitian, 22 Desember 2023).

Dari hasil wawancara yang didapat, menjelaskan bahwa dalam melakukan penerapan evaluasi kerja, perusahaan mengadakan briefing mingguan 1 minggu sekali untuk membahas dan menyelesaikan kendala yang ada dalam perusahaan. Dalam praktiknya, briefing mingguan yang perusahaan lakukan perlu sekali untuk diikuti oleh divisi stok, sebagaimana diungkapkan oleh Oktavia mengatakan bahwa:

"Briefing yang perusahaan adakan suka mengikuti dan harus karena evaluasi bisa membantu kita untuk sesuatu yang salah bisa dibenerin apa yang kurang bisa ditambah atau apa yang seharusnya ga kita lakukan bisa kita stop" (wawancara penelitian, 18 Januari 2024).

Sebelum diadakannya evaluasi kerja dalam perusahaan, tentunya diperlukan pengawasan terlebih dahulu, sebagaimana yang diungkapkan oleh bapak Mukhtar Hanif mengatakan bahwa:

"pengawasan tentunya perlu karena namanya pengawasan sudah menjadi pembentuk atau menjadi rasa segan terhadap pengawasan, kalau tidak ada pengawasan biasanya hanya di iyaikan saja tetapi tidak efektif" (wawancara peneliti, 22 Desember 2023).

Dari hasil wawancara yang didapat menjelaskan bahwa diperlukan pengawasan untuk setiap pekerjaan, pengawasan dalam suatu pekerjaan merupakan salah satu hal penting karena akan membuat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan menjadi lebih baik, sebagaimana diungkapkan oleh Oktavia mengatakan bahwa:

"kalau dilakukan pengawasan pastinya akan lebih baik ya soalnya pasti ada rasa takut terus bener gitu kerjanya, kalau ga diawasi kan takutnya ada yang santai kerjanya" (wawancara peneliti, 18 Januari).

Pengawasan yang dilakukan untuk setiap pekerjaan, tentunya ada beragam macam bentuknya, sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Mukhtar Hanif mengatakan bahwa:

“pengawasan kan bisa dilakukan melalui CCTV, atau dipantau sesekali secara langsung karena biasanya kinerja rekan rekan itu akan lebih terpantau” (wawancara peneliti, 22 Desember 2023).

Dari hasil wawancara yang didapat, menjelaskan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan pada karyawan yaitu melalui perantara media elektronik yaitu *Closed-Circuit Television* atau disingkat CCTV. Selain penggunaan CCTV, perusahaan juga melakukan pemantauan langsung di lapangan. Bentuk pemantauan langsung yang dilakukan yaitu manajer atau PIC melihat langsung kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh divisi stok untuk mengetahui kekurangan atau kesalahan yang ada selama menjalankan pekerjaan yang kemudian temuan kendala yang ada dilaporkan kepada pimpinan untuk dijadikan sebagai acuan evaluasi kerja yang akan perusahaan lakukan pada briefing mingguan selanjutnya.

Dalam melakukan evaluasi kerja tentunya diperlukan pelaporan atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Bentuk pelaporan pekerjaan yang dilakukan oleh divisi stok sebagaimana diungkapkan oleh Oktavia mengatakan bahwa:

“biasanya kita rembukan dulu dengan tim, pekerjaannya kehambat karena apa, kalau misalnya masih bisa kita cari solusinya sendiri, kita bakal cari, kalau misalnya udah mentok ga dapet solusi baru kita laporkan ke bagian atasannya atau pic biasanya” (wawancara peneliti, 18 Januari 2024).

Dari hasil wawancara yang didapat, mengungkapkan bahwa bentuk pelaporan yang divisi stok lakukan adalah dengan melakukan diskusi tim terlebih dahulu, jikalau tidak ditemukan solusi dari masalah yang ada, maka akan dilakukan pelaporan kepada PIC bersangkutan.

Dengan adanya pelaporan terkait pekerjaan yang dilakukan, tentunya perusahaan akan memberikan *feedback* atau tanggapan mengenai saran atau masukan yang sudah diterima, sebagaimana diungkapkan oleh bapa Mukhtar Hanif mengatakan bahwa:

“jika ada karyawan yang kritis yang sekiranya bisa memberikan efek ke perusahaan menjadi lebih baik biasanya kita suka adakan kenaikan salary. Saran saran itu kan pasti bukan dari 1 2 orang, dari karyawan itu sekian banyak pasti ada masukan karena biasanya semua ga bisa kita terima masukan langsung cuman saya juga akan meminta saran kepada picnya karena terkait dia ada dibawah siapa dan atasan dia itu sejalan dengan ide ini atau engga” (wawancara peneliti, 22 Desember).

Dari hasil wawancara yang didapat, dapat disimpulkan bahwa masukan yang diterima perusahaan, tidak bisa langsung diberikan keputusan oleh pimpinan, dikarenakan diperlukan diskusi terlebih dahulu dengan PIC divisi terkait dengan melakukan pertimbangan apakah ide atau gagasan yang diberikan dapat menunjang keberlangsungan dan perkembangan perusahaan atau tidak.

Dampak Evaluasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Sagara Mobile Divisi Stok

Pengaruh dilakukannya evaluasi kerja pada CV. Sagara Mobile tentunya memunculkan berbagai dampak yang dapat dirasakan oleh perusahaan, mulai dari dampak negatif hingga dampak positif yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan keberlangsungan usaha dari perusahaan. Dengan adanya evaluasi kerja, perusahaan dapat lebih mengoptimalkan SDM yang dimiliki oleh perusahaan, yang tentunya dapat menguntungkan pihak karyawan maupun pihak perusahaan. Sebagaimana diungkapkan oleh Oktavia mengatakan bahwa:

“pengaruhnya positif yang pastinya, yang tadinya kurang tau jadi tau, yang tadinya kurang karena adanya evaluasi jadi bisa diperbaiki lagi” (wawancara peneliti, 18 Januari 2024).

Dari hasil wawancara yang didapat, dapat diungkapkan bahwa dampak dari adanya evaluasi kerja berpengaruh positif, salah satu dampaknya yaitu mengurangi dan menghindari ketidaktahuan karyawan menjadi lebih mengetahui solusi dari masalah yang timbul pada saat melakukan pekerjaan.

Dengan adanya evaluasi kerja terhadap karyawan, dapat meningkatkan penilaian performa yang dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh berbagai macam bentuk apresiasi, sebagaimana diungkapkan oleh bapa Mukhtar Hanif mengatakan bahwa:

“kita memberikan bentuk apresiasi gaji, atau reward pada acara acara internal yang diadakan oleh perusahaan, tentunya dengan kriteria: disiplin, karakter yang menonjol dari setiap karyawan, karena biasanya mempunyai kelebihan kekurangan yang kelihatan menonjol, kritis, dan visinya sejalan dengan perusahaan” (wawancara peneliti, 22 Desember 2023).

Dari hasil wawancara yang didapat, dapat diungkapkan bahwa perusahaan akan memberikan bentuk apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang biasanya dilakukan pada saat perusahaan mengadakan acara internal seperti *gathering* perusahaan, tentunya dengan kriteria yang sudah ditetapkan perusahaan, yaitu:

- 1) Disiplin
- 2) Karakter yang menonjol
- 3) Kritis
- 4) Visi sejalan dengan perusahaan

Dengan adanya apresiasi yang diberikan oleh perusahaan, tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana diungkapkan oleh Oktavia mengatakan bahwa:

"pasti, soalnya kalau ada bentuk apresiasi dari perusahaan kan bisa jadi suatu acuan tujuan juga, misalnya aku pengen dapet penghargaan ini, dan pengen dapet reward" (wawancara peneliti, 18 Januari 2024).

Diungkapkan juga oleh Sandi mengatakan bahwa:

"iya karena itu menjadi salah satu faktor yang membuat kita lebih semangat bekerja" (wawancara peneliti, 20 Januari 2024).

Dari hasil wawancara yang didapat, dapat diungkapkan bahwa apresiasi kerja merupakan faktor penunjang keberhasilan kinerja karyawan karena dengan adanya apresiasi kerja karyawan menjadi lebih giat bekerja dan semangat dalam mencapai tujuan yang diinginkan untuk mendapatkan apresiasi dari perusahaan.

Dampak lain evaluasi kerja, karyawan dapat terhindar dari berbagai bentuk sanksi atau pelanggaran yang mungkin diterima, karena adanya evaluasi kerja yang berperan sebagai pengingat atau bahan perbaikan kinerja karyawan. bentuk sanksi yang perusahaan berikan sebagaimana diungkapkan oleh bapa Mukhtar hanif mengatakan bahwa:

"kita kan sudah ada aturan misalnya 1 kali pelanggaran teguran, kedua teguran, kalau terus berlanjut sampai ketiga kalinya bisa sampai ke Tingkat Sp, jika kesalahan-Nya fatal itu langsung sp2. Jika fatal misalnya: mencuri barang berharga yang perusahaan sediakan" (wawancara peneliti, 22 Desember 2023).

Dari hasil wawancara, dapat diungkapkan bahwa bentuk sanksi yang diberikan perusahaan, ada beberapa tingkatan, yaitu:

- Pelanggaran pertama : Teguran
- Pelanggaran kedua : Teguran
- Pelanggaran Ketiga : SP1 (Surat Peringatan 1)
- Pelanggaran Keempat: SP2 (Surat Peringatan 2)
- Pelanggaran Kelima (Menyebabkan kerugian) : Pemecatan/ SP3 (Surat Peringatan 3)

Pemberian sanksi yang dilakukan oleh perusahaan tentunya memberikan dampak positif bagi karyawan, sebagaimana diungkapkan oleh Oktavia mengatakan bahwa:

"iya, karena kalau tidak disaksi bekerjanya akan leha- leha ya santai, jadi kalau ada sanksi bisa takut" (wawancara peneliti, 18 Januari 2024).

Diungkapkan juga oleh Sandi mengatakan bahwa:

"ya, itu dibutuhkan karena untuk menjadi disiplin dan lebih teratur kedepannya" (wawancara peneliti, 20 Januari 2024).

Dari hasil wawancara yang didapat, mengungkapkan bahwa dengan pemberian sanksi oleh perusahaan membuat karyawan menjadi lebih disiplin, teratur, dan membuat pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih baik.

Salah satu faktor penghambat dalam melakukan perbaikan kinerja karyawan sebagaimana yang diungkapkan oleh Oktavia mengatakan bahwa:

"kendala dari SDM, karena harus mengontrol dan mengatur SDM karena kan setiap orang punya sifat yang berbeda beda, jadi harus ngatur semuanya biar jadi satu tujuan satu pikiran, satu jalan" (wawancara peneliti, 18 Januari 2024).

Sandi juga membenarkan opini yang Oktavia sampaikan, sebagaimana diungkapkan oleh Sandi mengatakan bahwa:

"ya betul itu bisa menjadi faktor penghambat kerja karena kadang ada yang susah diatur, kadang ada yang pintar kerjanya bagus" (wawancara peneliti, 20 Januari 2024)

Dari hasil wawancara yang didapat, mengungkapkan bahwa faktor penghambat perbaikan kinerja karyawan pada divisi stok adalah SDM yang berada dalam divisi stok, hal tersebut karena adanya perbedaan karakter dan sifat dari setiap SDM yang ada, karena adanya perbedaan karakter tersebut maka mengakibatkan kesulitan ketika melakukan pengaturan agar menjadi satu visi yang sejalan dengan keberlangsungan perusahaan.

Adapun upaya yang dilakukan oleh divisi stok dalam memperbaiki kinerja sebagaimana diungkapkan oleh Oktavia mengatakan bahwa:

“dengan diskusi, setelah diskusi terus bisa dilakukan langsung dan bisa dilaporkan juga ke pimpinan biar langsung ada penyelesaiannya” (wawancara peneliti, 18 Januari 2024).

Berdasarkan hasil dari wawancara yang didapat, mengungkapkan bahwa upaya perbaikan kinerja yang dilakukan oleh divisi stok adalah dengan melakukan diskusi tim agar permasalahan yang ada bisa segera dilaporkan kepada pimpinan atau atasan untuk diselesaikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh evaluasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sagara Mobile Divisi Stok, dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara umum penerapan evaluasi kerja yang dilakukan perusahaan kepada karyawan divisi stok sudah cukup baik.
2. Pelaksanaan evaluasi kerja pada CV. Sagara Mobile dapat meningkatkan penilaian performa yang dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperoleh berbagai macam apresiasi yang perusahaan sediakan.
3. Pelaksanaan evaluasi kerja yang dilakukan perusahaan yaitu dengan membahas beberapa permasalahan yang didapat ketika melakukan pekerjaan kemudian dilakukan diskusi oleh atasan atau pimpinan dan PIC terkait untuk penyelesaian permasalahan yang terjadi.
4. Faktor penghambat usaha perbaikan kinerja pada karyawan adalah SDM yang ada dalam lingkungan kerja divisi stok karena tiap individu memiliki perbedaan karakter dan sifat.
5. Pemberian apresiasi kepada karyawan merupakan faktor penunjang keberhasilan yang dapat mempengaruhi perbaikan kinerja yang dilakukan oleh perusahaan.
6. Dengan adanya evaluasi kerja, memberikan dampak positif bagi karyawan salah satunya yaitu dapat meminimalisir terjadinya kesalahan atau pelanggaran ketika melakukan pekerjaan.
7. Dengan adanya pemberian sanksi oleh perusahaan, dapat menjadikan karyawan lebih disiplin, teratur dalam melakukan pekerjaan.

Referensi

- Dahlia, D. (2023). Sistem Informasi Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai Pada Pt Penukal Jaya Utama. *Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia*.
- Fauzi Somantri, R. I. (2019). PENGARUH ETOS KERJA, EVALUASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK BPR DI WILAYAH KOTA TASIKMALAYA. *Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi*.
- KUSNANDAR, K. S. (2023). PENGARUH EMPLOYER BRANDING DAN E-RECRUITMENT TERHADAP MINAT MELAMAR PEKERJAAN MAHASISWA ANGKATAN 2019 PROGRAM STUDI MANAJEMEN UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA. *Doctoral dissertation, Universitas Katholik Soegijapranata Semarang*.
- Milala, J. A. (2022). ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA CU MERDEKA BERASTAGI. *Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY BERASTAGI*.
- Nisa, R. A. (2020). STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN DISTRIBUSI DAN GANGGUAN PELANGGAN DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM GIRI TIRTA DALAM PENYEDIAAN AIR BERSIH DI KOTA GRESIK. *Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik*.
- Novita, M. &. (2020). Pengaruh Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional Terhadap Penilaian Kinerja Dosen Universitas Dharma Andalas Padang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(2), 241-254.
- onto, A. F. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PT MITRA KARSA UTAMA MAKASSAR. *Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin*.

- Panjaitan, M. S. (2023). Pengaruh Evaluasi Kerja, Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Peningkatan Mutu Kinerja Karyawan Pt. Nutrihub Medan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7 (1), 225-2246.
- Rokaiyah, I. (2022). Efektifitas Pelaksanaan Program RPTRA Dalam Menciptakan Kota Layak Anak di Kelurahan Sungai Bambu Kota Administrasi Jakarta Utara. *Doctoral disertation, Fisip Universitas Muhammadiyah Jakarta*.
- SATTWIKA, I. N. (2020). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL HOLIDAY RESORT LOMBOK. *Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA*.
- Widyaningrum, M. E. (2020). Evaluasi Kinerja: Untuk meningkatkan produktifitas karyawan perusahaan.