

# ANALISIS KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA ICHIBAN SUSHI MAGELANG

Fajar Muhammad Adani<sup>1</sup>, Alkadri Kusalendra Siharis<sup>2</sup>

Universitas Tidar Magelang, Indonesia

[fajardani379@gmail.com](mailto:fajardani379@gmail.com) , [siharis.alkadri@gmail.com](mailto:siharis.alkadri@gmail.com)

## ABSTRACT

### Info Artikel :

Diterima 18 Juli 2022

Direview 10 Oktober 2022

Disetujui 3 November 2022

### Keywords :

Number of jobs, quality of work, punctuality, attendance and ability to cooperate

**Purpose.** The purpose of this study was to determine and analyze how the performance appraisal of employees at Ichiban Sushi Magelang, with a qualitative approach, and using instruments through interviews, observation and document review.

**Design/Methodology.** With a qualitative approach, and using instruments through interviews, observation and document review. While the data collection techniques through interviews, observation and document review. Data processing techniques using descriptive analysis.

**Findings.** The results of the study that employees in completing work on average have worked according to the target and have been able to improve the performance of Ichiban Sushi Magelang employees. Judging from the aspect of work quality, the error rate is still low in completing the work and besides that every employee in completing the work is in accordance with what is determined by the company. Viewed from the aspect of timeliness, employees have the ability to complete every job properly and on time. Viewed from the aspect of attendance, that the level of employee attendance is relatively high because employees are on time when they come to work. Meanwhile, in terms of the ability to cooperate. Where in this study it was found that employees in doing work always cooperate with other co-workers well and besides that there is also a good relationship between superiors and subordinates.

### Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis, Universitas  
Muhammadiyah Palembang.

**Alamat :** Jl. Jend. Ahmad Yani 13  
Ulu Palembang Sumatera Selatan  
(30263)

E-Mail :

[motivasi.feb.ump@gmail.com](mailto:motivasi.feb.ump@gmail.com)

### Access this article online

Quick Response Code:



Website:

<http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>

p-ISSN: 2548-1622

e-ISSN: 2716-4039

Jurnal **MOTIVASI**

## A. PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis di Indonesia saat ini sangatlah pesat, terlebih lagi karena adanya dampak globalisasi menjadikan terciptanya berbagai macam bisnis yang terinspirasi dari berbagai negara, tak terkecuali dengan bisnis kuliner. Salah satu bisnis kuliner tersebut yaitu restoran Ichiban Sushi.

Sebagai restoran yang mengusung tema Jepang, Ichiban Sushi seharusnya sudah mengetahui atau memberikan pelatihan untuk para karyawannya agar dapat memberikan pelayanan seperti restoran yang ada di Jepang, sehingga tidak hanya memberikan kepuasan pelayanan terhadap pelanggan lokal, tetapi juga dapat memberikan kepuasan terhadap pelanggan asing terutama yang berasal dari Jepang.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama". Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada Ichiban Sushi Magelang yang beralamat di ARMADA TOWN SQUARE, Jalan Mayjend Bambang Soegeng No. 1 Mertoyudan Armada Town Square Lt GF No. 1, Kedungdowo, Mertoyudan, Kec. Mertoyudan, Kabupaten Magelang, Jawa Tengah 56172. Ichiban Sushi adalah restoran sushi yang sudah berdiri sejak tahun 1995 di Senayan. Disaat sushi belum viral sampai masa booming sushi sudah lewat seperti sekarang, Ichiban Sushi tetap bertahan. Sebenarnya restoran ini menyajikan aneka masakan Jepang seperti sushi, sashimi, teppanyaki, udon, ramen dan bento set.

Keberhasilan Ichiban Sushi yang menggapai kesuksesan, membuat perusahaan harus memiliki strategi yang tepat untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan pangsa pasarnya. Tetapi dalam ichiban sushi ini ada sebagian pelanggan yang mengeluh kualitas pelayanan yang buruk sehingga dapat berakibat pada kepuasan pelanggan rendah. Dari data ulasan pengunjung yang diberikan oleh salah satu karyawan Ichiban Sushi Magelang menunjukkan bahwa selama tahun 2022 (Januari- Juni 2022) dari 174 ulasan pelanggan 116 pengunjung menilai Ichiban Sushi baik

dalam hal pelayanan dan 58 pengunjung menilai Ichiban Sushi pelayanannya lambat.

Untuk memudahkan dalam penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Untuk mengukur kinerja karyawan maka terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan menurut Bangun (2012) bahwa jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

## B.KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Menurut Milner (1988), kinerja didefinisikan sebagai tingkat kebutuhan tiap individu, sebagai pengharapan atas pekerjaan suatu yang dilakukannya. Selain itu, Mangkunegara (2007) kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang mampu dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Tim Studi Pembangunan Dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) (2000) mendefinisikan kinerja merupakan sebuah gambaran tingkat pencapaian yang dalam pelaksanaannya suatu dalam mewujudkan sasaran kegiatan/ program/kebijakan, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan perencanaan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Penilaian kinerja adalah suatu sistem terstruktur dan formal untuk mengukur, mengevaluasi dan mempengaruhi atribut-atribut yang dapat berhubungan dengan pekerjaan, perilaku, dan *outcomes* karyawan, serta tingkat absensi, untuk mengetahui tingkat produktivitas dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di masa depan sehingga bermanfaat bagi karyawan, organisasi, dan masyarakat. Secara lebih sederhana dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses melalui organisasi dapat mengevaluasi atau menilai prestasi dari kerja karyawan Handoko (2001).

Mangkunegara (2007) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi capaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) yang terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge and skill*). Selain itu juga terdapat faktor motivasi yang mampu membentuk suatu sikap (*attitude*) seorang pegawai untuk menghadapi situasi kerja. Oleh sebab itu, ada banyak factor-faktor

yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

### **Jumlah Pekerjaan**

Menurut Bangun (2012, p.233) Pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Dengan kuantitas tersebut seorang karyawan memiliki kemampuan ataupun kepercayaan untuk melakukan kerja- kerja organisasi. Hal yang dilakukan meliputi:

- Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus di hasilkan per orang per satu jam kerja
- Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### **Kualitas Pekerjaan**

Menurut Bangun (2012, p.233) Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

### **Ketepatan Waktu**

Menurut Bangun (2012, p.233) Indikator dalam ketepatan waktu ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karna ketergantungan dengan pekerjaan lainnya. Hal yang dilakukan meliputi

- Menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang telah ditentukan.
- Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

### **Kehadiran**

Menurut Bangun (2012, p.233) Indikator dalam kehadiran ini merupakan suatu jenis pekerjaan tertentu yang menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang di tentukan. Hal yang dilakukan antara lain:

- Datang tepat waktu
- Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah di tentukan.

### **Kemampuan Kerjasama**

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.hal yang dilakukan dalam kemampuan kerja sama ini meliputi :

- Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.
- Menghargai rekan kerja satu sama lain
- Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

Jadi, pada prinsipnya pengukuran kinerja seseorang dapat dilihat secara kualitas kerjanya, kuantitasnatau sebanyak apa ia bisa menghasilkan sesuatu dalam waktu tertentu, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaannya, pemanfaatan sumber daya yang di miliki, kemandiriannya baik secara individu ataupun secara kerja tim, komitmennya terhadap organisasi, serta tanggung jawabnya terhadap apa yang di kerjakan (Bangun (2012, p.233))

## **C. METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analistis, dengan memfokuskan pada kajian tentang kinerja karyawan. Adapaun metode ini merupakan penelitian yang bersifat kualitatif yaitu: prosedur pencatatan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan objek yang diteliti berdasarkan fakta yang ada. Penelitian kualitatif menuturkan dan menafsirkan data dengan situasi yang terjadi, sikap dan pandangan dalam masyarakat (Ahire & Golhar 1996) adapun tujuan yang dicapai dari penggunaan teknik analisis deskriptif yaitu: suatu penelitian dengan menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat dari fakta peristiwa yang ada.

## Populasi dan Sampel

Untuk memudahkan dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan sejumlah informan pada Ichiban Sushi Magelang, dimana yang menjadi unit informan. Peneliti melakukan wawancara terhadap sejumlah informan yang telah ditentukan yaitu 2 orang informan. Pemilihan informan ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa informan tersebut merupakan karyawan yang mengetahui dengan jelas mengenai kondisi Ichiban Sushi Magelang.

## Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah-langkah dalam mendapatkan data, Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif secara umum dapat dikelompokkan ke dalam dua cara yaitu teknik pengumpulan data yang bersifat interaktif dan non interaktif (*ibid, hlm.50*).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik interaktif termasuk di dalamnya meliputi:

### 1. Wawancara Mendalam

Dalam penelitian kualitatif pada umumnya wawancara tidak dilakukan secara terstruktur ketat. Wawancara dilakukan dengan pertanyaan yang mengarah pada kedalaman informasi serta dilakukan dengan cara tidak secara formal terstruktur. Wawancara mendalam dapat dilakukan pada waktu dan kondisi konteks yang dianggap paling tepat guna mendapat data yang rinci, jujur dan mendalam (*Ibid, hlm.58-59*).

### 2. Observasi Berperan

Teknik Observasi digunakan untuk menggali data dari sumber data yang berupa peristiwa, tempat atau lokasi, dan benda, serta rekaman gambar. Pada observasi berperan ini yang dilakukan adalah dengan melihat langsung aktivitas, dalam penelitian ini melihat langsung kegiatan restoran Ichiban Sushi Magelang.

### 3. Dokumentasi

Dokumen beragam bentuknya, dari yang tertulis sederhana sampai yang lebih lengkap, dan bahkan bisa berupa

benda-benda lain (*Ibid, hlm.69*). dalam penelitian ini dalam mengumpulkan data yaitu dengan cara melihat kembali literatur atau dokumen serta foto-foto dokumentasi yang relevan dengan tema yang diangkat dalam penelitian ini.

## Pengujian Data

Pengolahan data yang dilakukan yaitu dengan menggunakan analisa kualitatif dengan langkah-langkah yang digunakan sebagai berikut. Menurut Miles & Huberman (1992: 16) analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi.. Kegiatan reduksi data sangat penting karena yang bersangkutan dapat mulai memilih data mana yang data dari siapa yang dipertajam, data yang tidak sesuai atau data yang tidak relevan dengan tema penelitian. Display data, langkah berikutnya setelah proses reduksi data berlangsung adalah penyajian data, sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Verifikasi, yaitu penguatan data yang diupayakan oleh peneliti dengan melakukan triangulasi data untuk mendeskripsikan secara rinci tentang hasil penelitian yang dilaksanakan, dengan tetap mengacu pada fokus penelitian, serta penarikan kesimpulan, yaitu peneliti mengambil kesimpulan setelah membahas hasil penelitian atau setelah melalui tahapan tersebut di atas maka ditarik suatu kesimpulan merupakan hasil yang akan dicapai (Miles & Huberman (1992: 16))

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Ichiban Sushi Magelang merupakan restoran yang berlokasi di ARMADA TOWN SQUARE, Jalan Mayjend Bambang Soegeng No. 1 Mertoyudan Armada Town Square Lt GF No. 1, Kedungdowo, Mertoyudan, Kec. Mertoyudan, Kabupaten Magelang, Jawa Tengah 56172. Kinerja Karyawan Ichiban Sushi Magelang sudah memiliki kinerja yang baik, hal ini dapat dilihat bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaan selalu diberikan target dalam penyelesaian pekerjaan, guna dapat dijadikan sebagai ukuran keberhasilan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan. Karyawan Ichiban Sushi juga sangat kecil dalam melakukan kesalahan dalam bekerja, hal ini disebabkan karena adanya keterlibatan

pimpinan dalam memberikan instruksi kerja mengenai cara mengerjakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Adapun kesalahan yang sering dilakukan bersifat kecil seperti pelayanan yang lama ketika ramai pengunjung karena ketika memasak memakan waktu yang lumayan lama sehingga pesanan terkadang menumpuk. Karyawan Ichiban Sushi juga sudah cermat dalam melakukan pekerjaan dan sudah mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan (sesuai SOP). Sarana yang digunakan dalam melakukan absensi karyawan adalah Kartu amano atau tanda tangan pada buku daftar hadir. Tingkat kehadiran karyawan sudah berjalan dengan baik sehingga mempengaruhi ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini didukung dengan data absensi karyawan yang sudah baik, ini disebabkan karena adanya sanksi yang diberikan jika pegawai melakukan pelanggaran sebagaimana tercantum pada SOP mengenai pemberian job desk pegawai. Karyawan Restoran Ichiban Sushi Magelang ini juga terlihat bahwa setiap team kerja dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari selalu bekerjasama dengan rekan kerja lainnya sehingga penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan secara baik dan tepat waktu. Selain itu juga terjalin hubungan kerjasama yang harmonis antara atasan dengan bawahan sehingga ketika karyawan atau bawahan ingin menyampaikan saran atau masukan untuk kemajuan restaurant menjadi lebih nyaman dan tidak canggung.

### **Analisis Jumlah Pekerjaan**

Analisis kinerja karyawan ditinjau dari aspek jumlah pekerjaan, berkaitan dengan analisis target yang dicapai. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan Ichiban Sushi Magelang nampak bahwa secara keseluruhan karyawan Ichiban Sushi Magelang sudah memiliki kinerja yang baik, hal ini dapat dilihat bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaan selalu diberikan target dalam penyelesaian pekerjaan, guna dapat dijadikan sebagai ukuran keberhasilan karyawan dalam penyelesaian pekerjaan.

### **Analisis Kualitas Pekerjaan**

Kinerja karyawan Ichiban Sushi ditinjau dari aspek kualitas pekerjaan melalui analisis tingkat kesalahan, dimana dari hasil observasi yang peneliti lakukan nampak bahwa karyawan

Ichiban Sushi sangat kecil dalam melakukan kesalahan dalam bekerja, hal ini disebabkan karena adanya keterlibatan pimpinan dalam memberikan instruksi kerja mengenai cara mengerjakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Adapun kesalahan yang sering dilakukan bersifat kecil seperti pelayanan yang lama ketika ramai pengunjung karena ketika memasak memakan waktu yang lumayan lama sehingga pesanan terkadang menumpuk.

Kemudian dilihat dari analisis melakukan pekerjaan sesuai ketentuan, nampak bahwa karyawan Ichiban Sushi sudah cermat dalam melakukan pekerjaan sudah mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan, alasannya karena sudah menggunakan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah dibuat oleh Restoran Ichiban Sushi itu sendiri.

### **Analisis Ketepatan Waktu**

Analisis ketepatan waktu ditinjau dari analisis melakukan pekerjaan sesuai dengan deadline dapat dilihat dari kecepatan pengerjaan pesanan konsumen, dan setiap karyawan sudah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Kemudian ditinjau dari indikator analisis kinerja dengan memanfaatkan waktu Senggang, karyawan Ichiban Sushi memanfaatkan waktu senggang dengan penataan peralatan dan fasilitas yang digunakan sehingga ruangan dan lingkungan restaurant terlihat lebih tertata dengan rapi, dengan hal ini para konsumen akan menjadi lebih nyaman ketika berkunjung ke Ichiban Sushi Magelang ini.

### **Analisis Kehadiran**

Analisis kinerja karyawan ditinjau dari aspek kehadiran merupakan aspek yang penting dalam pelaksanaan pekerjaan melalui analisis datang tepat waktu masuk, hasil observasi bahwa ketepatan waktu masuk kerja karyawan dalam bekerja sudah dianggap cukup baik, karena didukung dengan SOP jam kerja karyawan dan ditetapkan bahwa jam kerja karyawan yaitu dibagi dalam 3 shift, dengan waktu kerja yang variatif (6-8 jam) per hari, tidak termasuk istirahat 1 jam. Sehingga, total waktu kerja menjadi 40 jam seminggu. Pembagiannya terdiri shift pagi (08.00-16.00), shift I (11.00-21.00) dan shift siang (12.00-21.00). Adapun sarana yang digunakan dalam



mengabsensi karyawan adalah Kartu amano atau tanda tangan pada buku daftar hadir.

Kemudian dilihat dari aspek melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, nampak bahwa tingkat kehadiran karyawan sudah berjalan dengan baik sehingga mempengaruhi ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini didukung dengan data absensi karyawan yang sudah baik, ini disebabkan karena adanya sanksi yang diberikan jika pegawai melakukan pelanggaran sebagaimana tercantum pada SOP mengenai pemberian job desk pegawai.

### **Analisis Kerjasama**

Ditinjau dari aspek kerjasama pada Restoran Ichiban Sushi Magelang ini terlihat bahwa setiap team kerja dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari selalu bekerjasama dengan rekan kerja lainnya sehingga penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan secara baik dan tepat waktu. Selain itu juga terjalin hubungan kerjasama yang harmonis antara atasan dengan bawahan sehingga ketika karyawan atau bawahan ingin menyampaikan saran atau masukan untuk kemajuan restoran menjadi lebih nyaman dan tidak canggung.

### **Pembahasan**

#### **a. Jumlah Pekerjaan**

Hasil analisis kinerja karyawan ditinjau dari aspek jumlah pekerjaan menunjukkan hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan Ichiban Sushi selama ini. Dimana salah satu aspek dalam penilaian kinerja pegawai adalah berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan selama ini yakni dengan kemampuan karyawan Ichiban Sushi dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh pimpinan restoran Ichiban Sushi. Dimana dari hasil pencapaian target pengelolaan pekerjaan sudah sesuai dengan yang ditargetkan. Hal ini dapat dilihat dari penyelesaian pekerjaan pada restoran Ichiban Sushi Magelang terlihat bahwa karyawan sudah memiliki kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan selama ini.

#### **b. Kualitas Pekerjaan**

Kualitas pekerjaan yang dicapai oleh karyawan pada restoran Ichiban Sushi Magelang sudah tergolong baik, hal ini sesuai hasil wawancara yang telah dilakukan bahwa tingkat kesalahan yang terjadi saat karyawan restoran Ichiban Sushi cabang Magelang melakukan pekerjaan selama ini masih tergolong sangat rendah. Dimana karyawan dalam melakukan pekerjaan sudah memiliki tingkat ketelitian dan kecermatan dalam menangani setiap pekerjaan yang dilakukan selama ini. Kemudian hasil analisis mengenai pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan selama ini, dimana setiap pekerjaan yang ditangani oleh karyawan sudah sesuai dengan ketentuan yang ditentukan oleh atasan pada restoran Ichiban Sushi Magelang alasannya karena setiap pekerjaan yang akan dikerjakan harus sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh restoran Ichiban Sushi itu sendiri.

#### **c. Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada restoran Ichiban Sushi Magelang. Dimana hasil penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan selalu dilakukan secara tepat waktu, karena sudah ada jadwal pelaksanaan kerja yang dibuat oleh masing-masing karyawan dalam menangani pekerjaan. Kemudian pemanfaatan waktu yang digunakan oleh masing-masing karyawan saat ini sudah tergolong baik. Alasannya karena karyawan pada perusahaan restoran Ichiban Sushi Magelang sudah mampu memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

#### **d. Kehadiran**

Ditinjau dari aspek tingkat kehadiran karyawan pada restoran Ichiban Sushi Magelang selama ini sudah dikategorikan baik, hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan sudah tergolong baik. Karena dalam melakukan absensi karyawan restoran Ichiban Sushi Magelang menggunakan kartu amano atau tanda tangan pada buku daftar hadir yang tergolong praktis dan sangat mudah digunakan. Sehingga dengan menggunakan absensi

tersebut maka karyawan selalu datang tepat waktu dan ketika pulang juga tepat waktu. Kemudian dengan tingkat kehadiran karyawan yang tergolong baik pada restoran Ichiban Sushi cabang Magelang selama ini maka dalam melakukan pekerjaan setiap karyawan yang bekerja sudah menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP dan juga waktu yang telah ditentukan.

#### e. Kemampuan Kerjasama

Analisis kinerja karyawan ditinjau dari aspek kerjasama nampak bahwa masing-masing karyawan pada restoran Ichiban Sushi Magelang selalu melakukan kerjasama dengan sesama rekan kerja lainnya, sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan secara baik dan tepat waktu serta sesuai dengan target yang ditentukan. Kemudian upaya dalam meningkatkan kelancaran penyelesaian pekerjaan maka selalu dibentuk team kerja guna menunjang kelancaran aktivitas kerja sehari-hari pada restoran Ichiban Sushi Magelang. Hubungan antara atasan dengan bawahan yang dilakukan selama ini sudah berjalan dengan baik, dimana atasan senantiasa memberikan pengarahan kepada karyawan restoran Ichiban Sushi Magelang dalam menyelesaikan pekerjaan, serta rekan kerja sudah mampu memberikan kontribusi dalam menyelesaikan pekerjaan.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis kinerja karyawan studi kasus pada restoran Ichiban Sushi Magelang dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kinerja karyawan ditinjau dari jumlah pekerjaan, karyawan sudah mampu meningkatkan kualitas kinerja karena didukung oleh pengetahuan, keahlian, dan masa kerja yang dimiliki oleh karyawan.
- b. Kinerja karyawan ditinjau dari kualitas pekerjaan, karyawan masih melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat dikatakan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Kinerja karyawan ditinjau dari ketepatan waktu, terlihat bahwa karyawan telah

memiliki kemampuan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan secara tepat waktu dan selain karyawan senantiasa memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat dikatakan dapat meningkatkan kinerja karyawan

- d. Kinerja karyawan ditinjau dari kehadiran, menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan yang relatif tinggi karena karyawan tepat waktu masuk hal ini dapat dikatakan dapat meningkatkan kinerja karyawan
- e. Kinerja karyawan ditinjau dari kemampuan kerjasama, menunjukkan bahwa tingkat kerjasama karyawan terjalin dengan baik dan dapat terlaksana dengan baik dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat dikatakan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- f. Kinerja karyawan ditinjau dari jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama, dapat dikatakan sudah dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### Saran

Untuk karyawan tidak mencapai target dalam melakukan pekerjaan, sebaiknya perlu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dalam melakukan pekerjaan. Memperhatikan aspek ketelitian, kecermatan dalam menyelesaikan pekerjaan, memperhatikan pelaksanaan kerja yang tepat waktu dan lebih meningkatkan pemanfaatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu perusahaan juga harus memberikan sanksi kepada karyawan yang sering terlambat guna dapat meningkatkan tingkat kehadiran kerja karyawan, serta meningkatkan kerjasama yang baik antara karyawan dengan rekan kerja lainnya dan antara karyawan dengan atasan sehingga terjalin komunikasi kerja yang lebih baik lagi.

Mengingat adanya kekurangan dalam penelitian ini, Penulis juga memberikan saran kepada peneliti lain yang tertarik untuk melanjutkan studi penelitian ini agar dapat mencari topik lanjutan yang dapat mengembangkan topik penelitian ini atau memperluas ruang lingkup perusahaan agar dapat memberikan hasil penelitian dalam suatu perusahaan yang lebih baik lagi.

**DAFTAR PUSTAKA**

- 1) Satria Tahir. (2013). Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama (SGP) Cabang Gorontalo. *Jurnal KIM Ekonomi Dan Bisnis: Universitas Negeri Gorontalo*.
- 2) Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif. *Bandung: Alfabeta*.
- 3) Ambar, Teguh, Sulistiyani, & Rosidah. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik, edisi kedua, cetakan pertama. *Jakarta: Graha Ilmu*.
- 4) Hakim, M. (2019). ANALISIS KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PT. REYCOM DOKUMEN SOLUSI. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 16(1). <https://doi.org/10.34001/jdeb.v16i1.953>
- 5) Koesoemaningsih, & Rachmawati. (2013). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dadimulyo Sejati Geneng Kabupaten Ngawi. *Jurnal Universitas Soerjo Ngawi* 12. 1-26.
- 6) Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- 7) Moeheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. *Jakarta: Raja Grafindo Persada*.
- 8) Sudarmanto. (2015). Kinerja dan Pembangunan Kompetensi SDM, Cetakan Ketiga. *Pustaka Pelajar. Yogyakarta*.
- 9) Supartini, T. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kompetensi, Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank Muamalat Indonesia, TBK Cabang Bandung. *Jurnal Bisnis Dan Iptek. Vol.10. No. 1. ISSN: 2502-1559*.
- 10) Yusmidi, M. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalbar Cabang Mempawah. *Kalimantan: Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tanjung Pura*.
- 11) Alam, A. P. (2016). Analisis Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan Ditinjau dari Manajemen Syariah. *Jurnal Analytica Islamic* Vol. 5, No. 1