Jurnal Bisnis Kreatif dan Inovatif
Volume 1, Nomor 1 Maret 2024
E-ISSN .: 3046-9058; P-ISSN .: 3047-0234; Hal. 11-17
DOI: https://doi.org/10.61132/jubikin.v1i2.152
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUBIKIN

Peran Manajer Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Tiara Lubis[1], Muhammad Wafi Siregar[2], Ulfa Hayana Sari Harahap[3], Tengku Darmansah[4]

[1-4] Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Alamat: Jln. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara
Korespondensi penulis: tiarafrdl@gmail.com

Abstract. *This literature research aims to compile and describe the role of managers in improving employee performance. The method used is the library research method. The data collection method used is the documentation method. The data analysis technique used is content analysis. To maintain the accuracy of the assessment and prevent errors in information in data analysis, cross-library checks are carried out and re-reading the literature and paying attention to the reviewer's comments. The results of this study show that the better the motivation provided by managers, the more significant it can improve employee performance.*

Keywords*: Manager's Role, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian kepustakaan ini bertujuan untuk menyusun dan mendeskripsikan peranan manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kepustakaan. Metode pengumpulan data yang digunakan yakni metode dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis isi. Untuk menjaga ketepatan pengkajian dan mencegah kesalahan informasi dalam analisis data maka dilakukan pengecekan antar pustaka dan membaca ulang pustaka serta memperhatikan komentar reviewer. Hasil studi ini adalah menunjukkan bahwa semakin baiknya motivasi yang diberikan oleh manajer maka secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Peran Manajer, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi tahun 2024, perusahaan atau organisasi menghadapi tantangan yang beragam dan semakin kompleks. Persaingan antar satu perusahaan dengan perusahaan lainnya sangat ketat, kebutuhan pelanggan semakin meningkat, dan perkembangan teknologi semakin cepat. Untuk menghadapi tantangan dan tuntutan baru, perusahaan harus meningkatkan kinerja dan efektivitas. Faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Dengan mengoptimalkan kinerja karyawan, perusahaan dapat mencapai tujuannya dan meningkatkan profitabilitas serta keunggulan kompetitif. Kinerja karyawan yang baik juga meningkatkan kepuasan pelanggan, loyalitas karyawan, dan reputasi perusahaan.

Meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu tugas utama seorang pemimpin khususnya manajer. Manajer memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan serta membantu mereka mencapai tujuan perusahaan. Mereka bertanggung jawab untuk memberikan instruksi yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan memfasilitasi pengembangan keterampilan karyawan.

Received: April 30, 2024; Accepted: Juni 06, 2024; Published: Juni 30, 2024;
** Tiara Lubis tiarafrdl@gmail.com*

Memahami kinerja karyawan memungkinkan perusahaan mengembangkan strategi efektif untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat daya saing pasar. Kinerja karyawan ibarat landasan yang kokoh bagi keberhasilan suatu perusahaan, dan dukungan karyawan merupakan elemen kunci dalam menjamin kinerja yang optimal. Sangat penting bagi karyawan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang unggul mencerminkan tingkat produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas yang tinggi serta membawa perusahaan menuju puncak kesuksesan. Kinerja karyawan merupakan faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan dan keberlanjutan suatu perusahaan. Evaluasi yang tepat terhadap kinerja pegawai memberikan dasar bagi manajemen untuk mengidentifikasi aspek positif dan negatif serta pengembangan potensi pegawai.

KAJIAN TEORITIS

A. Peran

Peran merupakan suatu fungsi yang harus dijalankan melalui pola perilaku seseorang dalam kedudukannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Peran dapat didefenisikan sebagai sekumpulan fungsi yang dapat dilakukan oleh seorang sebagai tanggapan terhadap harapan-harapan dari anggota penting system social yang bersangkutan dan harapan-harapannya sendiri serta jabatan yang ia duduki dalam system social.

B. Manajer

1. Pengertian Manajer

Manajer adalah seorang yang memiliki tanggung jawab seluruh bagian pada suatu perusahaan atau organisasi. Manajer memimpin beberapa unit bidang fungsi pekerjaan yang mengepalai beberapa. Pada perusahaan yang berskala kecil mungkin cukup diperlukan satu orang manajer umum, sedangkan pada perusahaan atau organisasi yang berkaliber besar biasanya memiliki beberapa orang manajer umum yang bertanggung-jawab pada area tugas yang berbeda-beda.

Manajer adalah orang yang melaksanakan kegiatan manajemen. Dalam setiap organisasi bisnis, para manajer bertugas untuk memastikan bahwa keseluruhan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat diwujudkan melalui rangkaian kegiatan manajemen, baik yang bersifat fungsional maupun bersifat operasional.

2. Tugas manajer

Menjadi seorang manajer memang bukan perkara mudah, perlu betahuntahun pengalaman dan jam terbang serta bidang keilmuan yang mencukupi yang bisa menjadikan ia pantas disebut dan diangkat menjadi seorang manajer.

Defenisi manajemen mengatakan bahwa seorang manajer harus melakukan kegiatan manajemen yakni, perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengevaluasian. Untuk memahami hal tersebut, maka perlu diketahui mengenai tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang manajer dalam suatu perusahaan.

a. Managerial cycle, merupakan siklus pengambilan keputusan, membuat rencana, Menyusun organisasi, pengendalian, penilaian, dan pelaporan, sehingga dengan itu tugas manajer suatu ulangan atau siklus yang bermula dari pengambilan sampai menerima laporan.
b. Memotivasi, yakni manajer harus memotivasi dan membina agar bawahannya dapat bersemangat dalam mengerjakan tugasnya.
c. Manajer harus memenuhi kebutuhan para karyawan
d. Manajer harus mewakili dan membina hubungan yang harmonis dengan pihak luar.

Dengan demikian kemampuan seorang manajer dalam mengidentifikasi peranan yang tepat harus dijalankan dan kesiapannya untuk bergani peran adalah salah satu ciri manajer yang efektif.

3. Peran manajer

Peranan seorang manajer dalam suatu organisasi itu sangatlah penting karena keberadaan seorang manajer akan menjadi motivator bagi karyawan karyawannya dan salah satu ujung tombak dari keberhasilan suatu organisasi.

Seorang manajer tidak hanya melaksanakan bermacam-macam fungsi tetapi mereka juga memainkan peran, yang diantaranya:

a. Peran hubungan antar pribadi (interpersonal role)
b. Peran informasional (informasional role)
c. Peran pengambilan keputusan (decisional role)

Oleh karena itu, manajer perlu mempunyai pengetahuan mengenai peran dan tujuan perusahaan sehingga dapat menjadi anutan dalam mengarahkan anggota perusahaan yang lain sehingga dengan demikian barulah dapat

menghasilkan kinerja yang baik dalam mempimpin anggota dalam setiap departemen

C. Kinerja karyawan

1. Pengertian kinerja

Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaianpelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam strategic planing suatu organisasi. kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan /program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Daftar apa yang ingin dicapai tertuang dalam perumusan strategi (strategic planning) suatu organisasi.

2. Factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Terdapat dua factor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yakni factor kemampuan dan factor motivasi. Factor kemampuan adalah potensi IQ yang artinya jika kemampuan IQ tersebut memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Kemudian factor motivasi yang dapat diartikan sebagai suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan kerja. Yang dimaksud dari situasi kerja tersebut ialah, hubungan kerja, fasilitas kerja, pola kepemimpinan kerja.

3. Standar Pengukuran kinerja

Pada awalnya pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur kinerja seluruh organisasi, kemudian unit-unit organisasi yang mendukungnya, dan akhirnya pengukuran juga pada kinerja orang-orang yanga ada didalamnya. Dalam pengukuran kinerja terdapat beberapa aspek yakni:

a. Aspek kuantitatif
    1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
    2) Waktu yang digunakan.
    3) Jumlah kesalah dalam melaksanakan pekerjaan.
    4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

b. Aspek kualitatif
    1) Ketetapatan kerja
    2) Tingkat kemampuan dalam bekerja
    3) Kemampuan menganalisis data atau informasi

4) Kemampuan atau kegagalan dalam menggunakan mesin
5) Kemampuan mengevaluasi.

MEODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis atau pendekatan penelitian Studi Kepustakaan (Library Research). Studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Studi kepustakaan juga dapat mempelajari berbeagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Studi kepustkaan juga berarti teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang ingin dipecahkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan organisasi Salah satu yang menjadi factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yakni factor motivasi. Motivasi, ialah daya dorong yang dimiliki, baik secara instrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasaranya. Keberhasilan organisasional tersebut memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya berupa harapan, keinginan, cita-cita, dan berbagai jenis kebutuhannya.

Berdasarkan beberapa artikel yang telah dikumpulkan oleh peneliti dapat dipahami bahwa motivasi menjadi salah satu upaya yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut intan maharani putri Setiawan dalam penelitiannya mengatakan manajer tidak hanya fokus pada insentif finansial, seperti memberikan gaji maksimal dan bonus, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan memberikan fasilitas tambahan. Lebih dari itu, manajer bahkan menyediakan dukungan finansial untuk pernikahan karyawan, memberikan rumah, serta memberikan hadiah umrah atau emas. Dari perspektif penulis, pendekatan ini menunjukkan bahwa manajer memahami bahwa kebahagiaan karyawan di luar pekerjaan juga penting. Pandangan penulis mungkin juga akan menyoroti bahwa manajer memahami bahwa karyawan yang bahagia dan terpenuhi akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan semangat dan produktivitas yang tinggi. Pada akhirnya, hasil yang didapatkan dari gaya kepemimpinan manajer ini berhasil

mempengaruhi bawahannya untuk bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan. Karena setiap hari karyawannya berhasil mencapai target produksi harian perusahaan.

Manajer hendaknya dapat mendorong karyawan agar bergairah dan tetap semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan bersama, dimana perusahaan membutuhkan karyawan dan karyawan membutuhkan perusahaan keduanya saling membutuhkan satu sama lain. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh Adelina harahap di lapangan bahwa manajer itu sebagai motivator, dimana seorang manajer itu mendorong karyawan agar lebih giat dan tetap semangat dalam menjalankan tugas tanggung jawab yang sudah diamanahkan kepada masing-masing, dan itu sudah dilakukan seorang manajer kepada karyawan ketika melakukan apel pagi selama tiga kali dalam seminggu, yang dilakukan secara per group atau per shift, dan ketika proses kerja berlangsung juga.

Farid ilham, Dkk juga mengatakan dalam penelitiannya bahwa Motivasi sangat diperlukan dalam sebuah pekerjaan. Seorang manajer harus mampu memberikan motivasi kepada karyawannya. Hal ini sesuai dengan kajian teori yang menyatakan bahwa atasan dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Dengan demikian karyawan akan melakukan pekerjaan nya lebih giat dan antusias karena karyawan merasa di perhatikan. Manajer PT Buana Motor Banjarmasin selalu memberikan Motivasi kepada karyawan dalam setiap pekerjaan. Sehingga menimbulkan rasa percaya diri dan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan. Karena pemberian motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang pastinya akan mempengaruhi produktivitas kerja dan memperkecil absensi karyawan. Mengingat besarnya peran motivasi oleh seorang manajer maka sudah seharusnya seorang manajer harus bisa memberikan motivasi terhadap semua karyawannya.

Selanjutnya pendapat Didi Wahyudi Sudirman mengenai aktivitas manajer dalam memotivasi pekerja/karyawan merupakan wujud kemampuan manajer dalam hal mendorong , mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi kepada bawahannya. Hal ini menunjukkan kualitas manajer tersebut. Pada dasarnya motivasi bukanlah satu-satunya factor yang mempengaruhi prestasi seseorang, akan tetapi ada dua factor yang menyertai yaitu kemampuan individu dan pemahaman perilaku yang dilakukan untuk mencapai prestasi tinggi dalam hal lain disebut presepsi peranan. Dalam hal ini motivasi kemampuan dan presepsi perananan selalu berhubungan satu sama lain. Apabila salah satu factor rendah maka tingkat prestasi akan rendah walaupun factor-faktor lain meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil dari pengumpulan beberapa artikel tersebut dapat disimpulkan bahwa peran manajer dalam memotivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif, manajer tidak hanya mendorong karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka tetapi juga membangun loyalitas dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

Adelina Harahap. (Tidak ada tanggal). Peran Manajer Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pt. Kirana Sapta Panompuan Jae Angkola Timur Tapanuli Selatan. Diakses dari http://etd.uinsyahada.ac.id/7732/1/1730200003.pdf

Didi Wahyu Sudirman. (Tidak ada tanggal). Kemampuan Manajer Meningkatkan Motivasi Kerja. Jurnal Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi. Diakses dari https://journal.uny.ac.id/index.php/efisiensi/article/view/3805

Farid Ilham. (Tidak ada tanggal). Peranan Manajerial Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Karyawan Pada Pt Buana Motor Banjarmasin. Diakses dari https://eprints.uniska-bjm.ac.id/1355/1.pdf

Intan Maharani Putri Setiawan. (Tidak ada tanggal). Kunci Keberhasilan: Bagaimana Kepemimpinan Manajer Menavigasi Karyawan Menuju Puncak Kinerja. Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 2(5).