
ANALISIS PROSES KINERJA KARYAWAN PADA PT INDONESIA FINTOPIA TECHNOLOGY DI KUNINGAN JAKARTA SELATAN

Yangki Yoyo Hanafi^{1*}, Sam Cay²,
Universitas Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Indonesia
yangkiyoyo14@gmail.com, dosen02207@unpam.ac.id

(Diterima: 25 Desember 2024; Direvisi: 1 Januari 2024; Dipublikasikan: 14 Januari 2024)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses kinerja karyawan pada PT Indonesia Fintopia Technology di Kuningan Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Sumber informan pada penelitian ini Kepala Bagian SDM serta seorang staff yang bekerja di perusahaan terkait. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah pertama pada kuantitas kerja sudah baik, terlihat dalam mencapai dan melampaui target kuantitas kerja yang ditetapkan, didukung oleh pendekatan perusahaan yang fokus pada pengembangan karyawan, penggunaan teknologi, dan evaluasi kinerja secara teratur. Kedua pada kualitas kerja sudah baik, sebab dalam menjaga tingkat ketelitian tinggi dalam setiap proses pinjaman, dengan dukungan sistem pengawasan dan pelatihan rutin untuk memastikan kualitas pelayanan yang optimal. Ketiga pada kerja sama sudah baik tercermin dari budaya kerja kolaboratif dan saling mendukung di PT Indonesia Fintopia Technology telah memperkuat lingkungan kerja, meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Keempat pada tanggung jawab masih belum baik, terdapat tantangan yang perlu diatasi terkait tanggung jawab dan disiplin kehadiran karyawan, perusahaan harus lebih aktif meningkatkan pengelolaan waktu dan kebijakan disiplin untuk mengatasi hal ini. Kelima pada inisiatif sudah baik karena karyawan menunjukkan inisiatif yang baik dalam menyelesaikan tugas, mencari solusi, mengusulkan perbaikan, dan berkontribusi pada inisiatif perusahaan yang mendukung lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

This study aims to find out the employee performance process at PT Indonesia Fintopia Technology in Kuningan, South Jakarta. This study uses a descriptive qualitative research method. The source of the informant in this study was the Head of the Human Resources Section and a staff member who works at a related company. The data collection methods in this study are observation, interviews and documentation. The results of this study are the first in the quantity of work is good, seen in achieving and exceeding the set work quantity target, supported by the company's approach that focuses on employee development, the use of technology, and regular performance evaluation. Second, the quality of work is good, because in maintaining a high level of precision in each loan process, with the support of a supervision system and regular training to ensure optimal service quality. Third, good cooperation is reflected in the collaborative and mutually supportive work culture at PT Indonesia Fintopia Technology has strengthened the work environment, increased efficiency, productivity, and built harmonious working relationships. Fourth, responsibility is still not good, there are challenges that need to be overcome related to responsibility and discipline in employee attendance, companies must be more active in improving time management and discipline policies to overcome this. Fifth, initiatives are good because employees show good initiative in completing tasks, finding solutions, proposing improvements, and contributing to company initiatives that support a dynamic and innovative work environment.

Keywords: Employee Performance and Work Discipline

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan organisasi, suatu organisasi membutuhkan berbagai sumber daya. Sumber daya tersebut meliputi sumber daya alam, keuangan, teknologi, pengetahuan serta manusia. Dari semua sumber daya tersebut yang paling krusial adalah sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran vital dalam organisasi, memastikan bahwa karyawan dikelola, diatur, dan dimanfaatkan secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang profesional diperlukan untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kebutuhan serta kapabilitas perusahaan. Keseimbangan ini penting bagi perkembangan perusahaan yang berkelanjutan dan berdaya saing tinggi.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, peningkatan kinerja karyawan sangat diperlukan. Kinerja karyawan yang baik adalah sikap yang selalu berusaha untuk memperbaiki cara kerja saat ini dibandingkan sebelumnya. Peningkatan kinerja karyawan akan mendorong kemajuan perusahaan, memungkinkan perusahaan untuk tetap kompetitif dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan serius bagi manajemen, karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan perusahaan sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya.

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial bagi kemajuan suatu organisasi, sehingga perlu diterapkan teknik dan strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Sejalan dengan itu, karyawan juga membutuhkan umpan balik atas hasil pekerjaannya yang dapat menjadi indikator arah di masa depan. Langkah pertama yang harus dilakukan manajer ketika membahas kinerja adalah dengan melakukan penilaian kinerja, hal ini perlu diperhatikan.

Kinerja sering dianggap sebagai ukuran keberhasilan suatu pekerjaan yang telah direncanakan oleh perusahaan, termasuk pencapaian atau ketidakcapaian target yang ditetapkan. Manajemen dapat mengevaluasi karyawan berdasarkan kinerja individual mereka. Ini seharusnya menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka agar perusahaan dapat mencapai targetnya secara optimal yang pada akhirnya akan menghasilkan dampak baik bagi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016:67) "kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Smith dalam Sedarmayanti (2017:50) "kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil yang dicapai organisasi atau perusahaan".

Disimpulkan bahwa kinerja adalah tindakan yang terus menerus, bukan kejadian sekali waktu. Kinerja terdiri dari banyak elemen dan tidak selalu terlihat secara langsung. Jadi kinerja seorang karyawan adalah jumlah seluruh aktivitas yang mereka lakukan maupun yang tidak dilakukan.

PT Indonesia Fintopia Technology merupakan anak perusahaan Fintopia Inc. PT Indonesia Fintopia Technology didirikan pada tahun 2017 yang beralamat di Menara Dea 2 Lantai 18-20, Jalan Mega Kuningan Barat 1-2 Kav E4 setiabudi, Kuningan Timur Jakarta Selatan 12950, DKI Jakarta. PT Indonesia Fintopia Technology menyediakan layanan keuangan yang terjangkau bagi semua orang dengan produknya yaitu easycash yang memiliki 24 juta pengguna terdaftar kumulatif dan telah memberikan total pinjaman akumulatif sebesar Rp 30,5 triliun sejak didirikan. Perusahaan ini memiliki total akumulasi peminjam lebih dari 4 juta dengan berbagai latar belakang, seperti pemilik usaha kecil, petani, pelajar, dan profesi lainnya.

Manajemen

Manajemen menurut Ardana (2019:2) adalah "suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan penggerakan, pengorganisasian dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan".

Menurut Hasibuan (2017:1) "manajemen adalah seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai tujuan tertentu".

Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Handoko (2017:3) "manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat".

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. sedangkan menurut Hasibuan (2017:138) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kemudian menurut Armstrong & Baron dalam Khair (2018:187) kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

METODE

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsional, organisasi, aktivitas sosial, dan lain-lain. Pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat dan atau organisasi tertentu dalam suatu keadaan konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan holistik. Penelitian ini menggunakan uraian kata-kata secara tertulis yang didapatkan dari hasil wawancara antara peneliti dengan narasumber PT Indonesia Fintopia Technology di Kuningan Jakarta Selatan. Interaksi berupa wawancara terhadap narasumber yang dapat dipercaya sebagai sumber segala informasi yang dibutuhkan oleh penulis, uraian ini kemudian dituangkan dalam penjelasan secara deskriptif.

Lokasi penelitian ini berada di PT Indonesia Fintopia Technology yang beralamat di Menara Dea 2 Lantai 18-20, Jalan Mega Kuningan Barat 1-2 Kav E4 setiabudi, Kuningan Timur Jakarta Selatan 12950, DKI Jakarta.

HASIL PENELITIAN

Sejarah Singkat Perusahaan

Fintopia Indonesia (PT Indonesia Fintopia Technology) merupakan anak perusahaan Fintopia Inc. Didirikan pada tahun 2015 dan berkantor pusat di Beijing, Cina. Fintopia Inc menyediakan layanan keuangan yang terjangkau bagi semua orang, terutama bagi mereka yang tidak mempunyai rekening bank dan kurang terlayani. Fintopia Inc dengan cepat berekspansi ke seluruh Asia dengan Indonesia menjadi pasar terbesar kedua berdasarkan volume transaksi.

PT Indonesia Fintopia Technology sudah memiliki ijin dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dalam menjalankan usahanya dengan Surat Penetapan Ijin Nomor KEP-49/D.05/2020 pada tanggal 16 Oktober 2020 dan beralamat di Menara Dea 2 Lantai 18-20, Jalan Mega Kuningan Barat 1-2 Kav E4 setiabudi, Kuningan Timur Jakarta Selatan 12950, DKI Jakarta.

Fintopia Indonesia (didirikan pada tahun 2017), dipimpin oleh produknya easycash, memiliki 24 juta pengguna terdaftar kumulatif dan telah memberikan total pinjaman akumulatif sebesar Rp30,5 triliun sejak didirikan. Perusahaan ini memiliki total akumulasi peminjam lebih dari 4 juta dengan berbagai latar belakang, seperti pemilik usaha kecil, petani, pelajar, dan profesi lainnya.

Visi Perusahaan

Menjadi platform keuangan digital global yang terkemuka di Indonesia

Misi Perusahaan

1. Memberdayakan lembaga keuangan dengan teknologi.

2. Menjadikan penggunaan gaya hidup yang ditingkatkan kreditnya dengan teknologi Artificial Intelligence (AI).

PEMBAHASAN

Berbagai informasi yang ditemukan dalam tugas akhir komprehensif yang didapat dari wawancara penulis dengan informan. Penulis mendapatkan temuan dari serangkaian wawancara dengan narasumber ditemukan. Berikut penjelasannya :

Kuantitas Kerja

Berdasarkan hasil wawancara *key* informan dan informan utama, kuantitas kerja pada PT Indonesia Fintopia Technology di Kuningan Jakarta Selatan sudah baik karena karyawan-karyawan di perusahaan tersebut memiliki kemampuan untuk tidak hanya memenuhi, tetapi juga sering kali melampaui target kuantitas yang ditetapkan. Manajemen perusahaan menekankan komitmen mereka untuk terus mendukung pengembangan karyawan dan meningkatkan efisiensi operasional. Mereka menggunakan pendekatan yang berfokus pada pelatihan, penggunaan teknologi, dan evaluasi kinerja secara teratur untuk memastikan bahwa standar kinerja tinggi dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil wawancara *key* informan dan informan utama, kualitas kerja pada PT Indonesia Fintopia Technology di Kuningan Jakarta Selatan sudah baik karena manajemen perusahaan menegaskan komitmennya untuk terus meningkatkan standar ketelitian dan kecermatan melalui inisiatif dan program pengembangan. Karyawan di perusahaan tersebut dianggap cukup baik karena mampu menjaga tingkat ketelitian yang tinggi dalam setiap proses pinjaman, dengan dukungan sistem pengawasan dan pelatihan yang teratur untuk memastikan kualitas pelayanan yang optimal kepada pelanggan

Kerja Sama

Berdasarkan hasil wawancara *key* informan dan informan utama, kerja sama pada PT Indonesia Fintopia Technology di Kuningan Jakarta Selatan sudah baik karena budaya kerja kolaboratif dan saling mendukung menjadi faktor kunci dalam memperkuat lingkungan kerja. Karyawan-karyawan aktif dalam mendukung satu sama lain dalam berbagai proyek dan tugas sehari-hari, yang tidak hanya meningkatkan efisiensi dan produktivitas, tetapi juga membangun hubungan kerja yang harmonis dan kuat. Budaya ini mendukung kinerja karyawan yang baik dengan memastikan bahwa setiap tantangan dapat diatasi secara kolektif, menciptakan hasil yang lebih baik secara keseluruhan

Tanggung Jawab

Berdasarkan hasil wawancara *key* informan dan informan utama, tanggung jawab pada PT Indonesia Fintopia Technology di Kuningan Jakarta Selatan masih belum baik karena perusahaan menghadapi tantangan signifikan terkait kinerja karyawan dan disiplin kehadiran. Ketidakhadiran yang tinggi dan masalah disiplin kehadiran mempengaruhi konsistensi dalam penyelesaian tugas, mengurangi efisiensi dan meningkatkan beban kerja tim. Meskipun sebagian besar karyawan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, masih ada ruang untuk perbaikan dalam mencapai target tepat waktu dan meningkatkan kualitas pekerjaan secara konsisten. Perusahaan perlu fokus pada perbaikan disiplin kehadiran dan pengelolaan waktu untuk mengatasi tantangan ini dan meningkatkan kinerja keseluruhan.

Untuk itu, dalam upaya meningkatkan tanggung jawab karyawan sebaiknya perusahaan harus lebih aktif dalam melakukan upaya untuk memperbaiki situasi ini melalui pelatihan tambahan, peningkatan sistem pengawasan, dan penerapan kebijakan disiplin yang lebih ketat. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efisien dan sesuai dengan standar yang ditetapkan

Inisiatif

Berdasarkan hasil wawancara *key* informan dan informan utama, inisiatif pada PT Indonesia Fintopia Technology di Kuningan Jakarta Selatan sudah baik karena secara mandiri

mencari solusi, mengusulkan perbaikan, dan berkontribusi pada inisiatif perusahaan, yang tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif. Manajemen perusahaan sangat bangga dengan inisiatif dan kemandirian yang ditunjukkan oleh karyawan, dan mereka berkomitmen untuk terus mendorong dan mendukung sikap proaktif ini. Dengan demikian, perusahaan yakin bahwa kinerja tim akan terus meningkat, membawa perusahaan menuju kesuksesan yang lebih besar di masa mendatang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan mengenai proses kinerja karyawan pada PT Indonesia Fintopia Technology di Kuningan Jakarta Selatan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang ada disana berdasarkan indikator poin wawancara yang ada adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pendekatan perusahaan dalam berkontribusi terhadap pencapaian dan peningkatan kuantitas kerja karyawan pada PT Indonesia Fintopia Technology di Kuningan Jakarta Selatan ?
Dari indikator kuantitas kerja, karyawan di PT Indonesia Fintopia Technology menunjukkan kinerja yang baik dalam mencapai dan melampaui target kuantitas kerja yang ditetapkan, didukung oleh pendekatan perusahaan yang fokus pada pengembangan karyawan, penggunaan teknologi, dan evaluasi kinerja secara teratur.
2. Bagaimanakah dukungan perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas kerja karyawan pada PT Indonesia Fintopia Technology di Kuningan Jakarta Selatan ?
Dari indikator kualitas kerja, karyawan di perusahaan ini dianggap sudah baik dalam menjaga tingkat ketelitian tinggi dalam setiap proses pinjaman, dengan dukungan sistem pengawasan dan pelatihan rutin untuk memastikan kualitas pelayanan yang optimal.
3. Bagaimakah kontribusi kerja sama karyawan terhadap peningkatan hubungan kerja karyawan pada PT Indonesia Fintopia Technology di Kuningan Jakarta Selatan ?
Dari indikator kerja sama, budaya kerja kolaboratif dan saling mendukung di PT Indonesia Fintopia Technology telah memperkuat lingkungan kerja, meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan membangun hubungan kerja yang harmonis.
4. Bagaimanakah tanggung jawab karyawan dalam konsistensi penyelesaian tugas yang diberikan pada PT Indonesia Fintopia Technology di Kuningan Jakarta Selatan ?
Dari indikator tanggung jawab, terdapat tantangan yang perlu diatasi terkait tanggung jawab dan disiplin kehadiran karyawan. Ketidakhadiran yang tinggi dan masalah disiplin kehadiran mempengaruhi konsistensi dalam penyelesaian tugas, yang memerlukan perusahaan untuk lebih fokus pada perbaikan dalam hal pengelolaan waktu dan kebijakan disiplin. Perusahaan harus lebih aktif meningkatkan pengelolaan waktu dan kebijakan disiplin untuk mengatasi hal ini.
5. Bagaimanakah inisiatif karyawan dalam mempengaruhi penciptaan lingkungan kerja pada PT Indonesia Fintopia Technology di Kuningan Jakarta Selatan ?
Dari indikator inisiatif, karyawan menunjukkan inisiatif yang baik dalam menyelesaikan tugas, mencari solusi, mengusulkan perbaikan, dan berkontribusi pada inisiatif perusahaan yang mendukung lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, H. T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herdiansyah, H. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Psikologi*. Jakarta:

- Salemba Humanika.
- Heryana, A. (2018). *Informan dan Pemilihan Informan Dalam Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Universitas Esa Unggul Press.
- Khair, O. I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Grand Manhattan Club Hotel Borobudur Jakarta. *Jurnal Madani Universitas Pamulang*, 1(1), 108-209.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Setiawan, R. I. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan STIE Kesuma Negara Blitar*, 1(1), 21-35.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, G. R. (2019). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.