

Evaluasi Diri pada Manajemen Pergudangan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT Pulau Seroja Jaya Banjarmasin

Kamsariaty¹, Harmuzan Tazril²

^{1,2}Akademi Maritim Nusantara Banjarmasin

Email : kamsariaty41@gmail.com

Abstract

PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin, this company is a logistics service provider that provides warehousing services. Logistics services consist of warehousing, distribution and transportation services. Operationally, warehousing is a series of management activities in logistics storage starting from receiving, recording, entering, storing, organizing, bookkeeping, maintaining, issuing, and distributing activities to warehouse management accountability activities (making reports) with the aim of supporting the continuity of work units, as well as the effectiveness and efficiency of the organization as a whole. The research method used was descriptive qualitative research. Data processing techniques in the form of observation, interviews, documentation and library literature. The conclusions in this study include Assessment of self-evaluation and performance of warehouse employees is the activity of managers or superiors to evaluate the behavior of employee performance and determine subsequent policies, Performance appraisal is included in human resources, comparative human resources are the key to company success. With the performance appraisal of employees, employees will always try to do as much as possible in every activity given by the company or leader and managers are also easy to carry out company activities in the field of raising positions from employees or seeing employee performance that is not optimal. In addition, another goal of the company to conduct self-evaluation and performance appraisal of warehouse employees is the company's efforts in fostering human resources to improve the performance and competence of the employees concerned. Performance Appraisal is not a punishment but a form of leadership attention to employees. Suggestions for PT Pulau Seroja Jaya Banjarmasin In order for the employees of the warehousing section to further improve their ability to work, both in terms of increasing the quality, quantity and time in carrying out the work assigned. Then employees can take part in training on warehousing management to increase employee expertise and skills in doing their jobs.

Key words: Management, Self- Evaluation, Employee Performance in Warehousing

Abstrak

PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin, perusahaan ini merupakan penyedia jasa logistik yang memberikan pelayanan jasa pergudangan. Jasa logistik terdiri atas pelayanan pergudangan, pendistribusian dan transportasi. Gudang memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Secara operasional, pergudangan merupakan serangkaian kegiatan pengurusan dalam penyimpanan logistik mulai dari kegiatan penerimaan, pencatatan, pemasukan, penyimpanan, pengaturan, pembukuan, pemeliharaan, pengeluaran, dan pendistribusian sampai dengan kegiatan pertanggungjawaban pengelolaan gudang (pembuatan laporan-laporan) dengan tujuan mendukung kontinuitas unit kerja, sekaligus efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Metode penelitian yang digunakan Penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengolahan data berupa observasi, wawancara, dokumentasi dan library kepustakaan. Kesimpulan dalam penelitian ini meliputi Penilaian evaluasi diri dan kinerja karyawan gudang adalah kegiatan manajer atau atasan untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya, penilaian Kinerja termasuk kedalam sumber daya manusia, sumber daya manusia yang komperatif adalah kunci kesuksesan perusahaan. Dengan dilakukannya penilaian kinerja terhadap karyawan akan membuat karyawan akan selalu berusaha berbuat semaksimal mungkin dalam setiap kegiatan yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan dan manajer juga mudah melakukan kegiatan perusahaan dalam bidang menaikan jabatan dari karyawan maupun melihat kinerja karyawan yang tidak maksimal. Selain itu tujuan lain dari perusahaan melakukan evalausi diri dan Penilaian Kinerja karyawan gudang adalah upaya perusahaan dalam melakukan pembinaan SDM untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi karyawan yang bersangkutan. Penilaian Kinerja bukanlah suatu hukuman melainkan bentuk perhatian pimpinan terhadap karyawan. Saran Bagi PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin Agar para karyawan bagian pergudangan lebih meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, baik dalam artian peningkatan kualitas, kuantitas serta waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. Maka karyawan dapat mengikuti pelatihan tentang manajemen pergudangan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kata Kunci : Manajemen, Evaluasi diri, Kinerja karyawan pada Pergudangan

PENDAHULUAN

PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin, perusahaan ini merupakan penyedia jasa logistik yang memberikan pelayanan jasa pergudangan. Jasa logistik terdiri atas pelayanan pergudangan, pendistribusian dan transportasi. Gudang memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker (dalam Bakker & Demerouti, 2008), menyebutkan bahwa kinerja karyawan merupakan keadaan psikologis positif berkaitan dengan pemenuhan kerja yang dikarakteristikan dengan *vigor* (tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan), *dedication* (keterlibatan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengalami perasaan yang bermakna, antusiasme, kebanggaan, dan tantangan), dan *absorption* (konsentrasi penuh dan merasa senang melakukan pekerjaannya, karyawan merasa waktu berlalu begitu cepat dan merasa sulit melepaskan diri dengan pekerjaan). Ada dua faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu *job resources* dan *personal resources* (Bakker, 2009). *Job resources* merupakan sumber daya pekerjaan yang mengacu pada aspek-aspek fisik, sosial, atau pengaturan pekerjaan yang dapat mengurangi beban kerja, membantu mencapai tujuan kerja atau mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan perkembangan individu (Bakker & Leiter, 2010). Sedangkan *personal resources* diartikan sebagai evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan mental individu serta mengacu pula pada perasaan individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya (Bakker, 2011).

Secara operasional, pergudangan merupakan serangkaian kegiatan pengurusan dalam penyimpanan logistik mulai dari kegiatan penerimaan, pencatatan, pemasukan, penyimpanan, pengaturan, pembukuan, pemeliharaan, pengeluaran, dan pendistribusian sampai dengan kegiatan pertanggungjawaban pengelolaan gudang (pembuatan laporan-laporan) dengan tujuan mendukung kontinuitas unit kerja, sekaligus efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Pergudangan diadakan karena adanya faktor ketidakpastian (permintaan, produksi maupun transportasi), faktor pembelian yang ekonomis, kecepatan proses yang berbeda-beda, dalam faktor lainnya. Untuk meningkatkan kemampuan gudang, maka dibutuhkan pergudangan yang efektif. Salah satu dasar pergudangan yang baik adalah perencanaan pergudangan yang benar, disesuaikan dengan masing-masing jenis dan fungsi gudang.

Penelitian-penelitian terdahulu

menemukan banyak manfaat dan keuntungan dari adanya kinerja karyawan. Para peneliti yakin bahwa organisasi dengan level *engagement* yang tinggi memberikan hasil yang positif bagi organisasi (Kular, Gatenby, Rees, Soane, & Truss, 2008). Lebih lanjut Maslow (2012), Mangkunegara (2017), menemukan bahwa tingginya evaluasi diri pada tingkat kinerja karyawan juga berhubungan erat terhadap kepuasan kerja.

Dalam setiap gudang harus ada pengelolaan agar barang-barang yang ada dalam gudang bisa teratur dan terawat keberadaannya. Pengelolaan gudang. Pergudangan akan selalu berhubungan dengan perbekalan. Pergudangan merupakan salah satu bagian dari fungsi perbekalan dan logistik yaitu fungsipenyimpanan. Jadi untuk menambah wawasan tentang pergudangan peneliti menggunakan istilah-istilah dalam logistik dan perbekalan yang erat hubungannya dengan pergudangan.

Kendala yang dihadapi dalam pengelolaan *warehouse* adalah akurasi pergerakan barang dan menghitung rentang waktu barang disimpan. Dibutuhkan kontrol aktivitas pergerakan barang dan dokumen untuk meningkatkan efisiensi penggunaan *warehouse* agar jumlah dan rentang waktu barang disimpan dalam nilai minimum atau sesuai perencanaan. Tanpa adanya manajemen pergudangan yang baik, maka para pengusaha atau pimpinan perusahaan akan dihadapkan pada resiko bahwa perusahaan pada suatu saat tidak akan berjalan lancar. Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana evaluasi diri dan manajemen pergudangan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin?
- 2) Bagaimana kinerja karyawan Pada PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin?

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah setiap organisasi dalam lingkup kecil atau besar mempunyai pemikiran yang positif maupun non positif mempunyai tujuan yang

tinggi untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Tampubolon, 2014). Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan seseorang dan akan membawahkan sebuah hasil (wibowo, 2010). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu kelompok yang bersifat positif maupun tidak yang dihasilkan selama periode waktu yang ditentukan (Fahmi, 2013). Kinerja adalah hasil kinerja seseorang individu atau kelompok didalam suatu industri untuk mencapai tujuannya sesuai dengan tanggung jawabnya dan wewenang, sesuai moral dan tidak melanggar hukum (Nursalam, 2015).

Menurut Notoatmodjo (2013), bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (ability), kemampuan yang dapat dikembangkan (capacity), bantuan untuk terwujudnya performance (help), insentif materi maupun nonmateri (incentive), lingkungan (environment), dan evaluasi (evaluation). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan noninsentif) dan teknologi. Definisi kinerja menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya manajemen sumber daya perusahaan adalah : “Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2017:67). Berdasarkan definisi di atas maka disimpulkan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut A. A. Prabu Mangkunegara dalam bukunya Evaluasi Kinerja SDM (2017:20) manajemen kinerja merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap pencapaian kinerja dan dikomunikasikan secara terus menerus oleh pimpinan kepada karyawan, antara karyawan dengan atasannya langsung.

Kinerja Karyawan

Menurut Sastrohadiwiryo (2013) bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (ability), kemampuan yang dapat dikembangkan (capacity), bantuan untuk terwujudnya performance (help), insentif materi maupun nonmateri (incentive), lingkungan (environment), dan evaluasi (evaluation). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan noninsentif) dan teknologi. Secara umum kinerja (performance) didefinisikan sebagai

tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2015) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Evaluasi Diri

Evaluasi merupakan keharusan manakala satu program/kegiatan sudah diselesaikan. Melalui evaluasi itulah bisa diketahui bagaimana efektivitas program/kegiatan dilaksanakan sesuai dengan apa yang diinginkan dan apabila tidak, berada dalam posisi untuk menghentikan atau memperbaikinya. Kebutuhan dan tuntutan akan pertanggungjawaban menimbulkan suatu kebutuhan dilakukannya evaluasi. Pertanggungjawaban tidak terbatas pada suatu aktivitas, akan tetapi juga untuk memperbaiki pelaksanaan program dan perkembangan masyarakat.

Menurut Wirawan (2012:7) evaluasi adalah : “Riset untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan informasi yang bermanfaat mengenai objek evaluasi, menilainya dengan membandingkannya dengan indikator evaluasi dan hasilnya dipergunakan untuk mengambil keputusan mengenai objek evaluasi.” Dalam buku Evaluasi Kinerja Perusahaan (Husein Umar, 2005:37) mendefinisikan Evaluasi sebagai berikut : “Suatu proses untuk menyediakan informasi tentang sejauh mana suatu kegiatan tertentu telah dicapai, bagaimana perbedaan pencapaian itu dengan suatu standar tertentu untuk mengetahui apakah ada selisih di antara keduanya, serta bagaimana manfaat yang telah dikerjakan itu dikerjakan itu bila dibandingkan dengan harapan-harapan yang ingin diperoleh.” Evaluasi memungkinkan pelaksanaan suatu program untuk mengetahui hasil yang nyatanya dicapai. Penilaian yang objektif, rasional dan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dalam rencana akan diketahui apakah hasil yang dicapai melebihi target dan standar yang telah ditentukan, hasil yang dicapai sekadar sesuai harapan, atau kurang dari yang ditentukan. Sedangkan menurut Arikunto (2010:1) “Evaluasi sebagai sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai dari beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan”.

Menurut Husni (2010:971), evaluasi adalah suatu proses untuk menyediakan informasi mengenai hasil penilaian atas permasalahan yang ditemukan. Jadi evaluasi bukan merupakan hal baru dalam kehidupan. Akomolafe, C. Olufunke.

Tinjauan Tentang Pergudangan

Adapun obyek yang dipelajari atau dikaji dan

sekalius obyek yang dikelola dalam pergudangan adalah logistik. Menurut Lukas Dwiantara dan Rumsari Hadi Sumarto (2018:2) "Logistik yaitu segala sesuatu/benda yang berwujud dan dapat diperlakukan secara fisik (*tangible*), baik yang digunakan untuk menyelenggarakan kegiatan pokok maupun kegiatan penunjang". Istilah logistik juga biasa disebut dengan beberapa istilah seperti perbekalan, barang, material, peralatan, perlengkapan, dan sarana prasarana. Jadi untuk menambah wawasan tentang manajemen pergudangan peneliti menggunakan istilah-istilah logistik dan pengertian yang sama dengan logistik yang erat hubungannya dengan manajemen pergudangan.

Manajemen pergudangan tidak muncul begitu saja. Lukas Dwiantara dan Rumsari Hadi Sumarto (2018:1) menyatakan bahwa: "Manajemen pergudangan timbul karena masih seringnya organisasi-organisasi, baik organisasi swasta maupun pemerintah, memposisikan dan melakukan pengelolaan logistik dalam batas "ala kadarnya" dan "seadanya". Hal demikian jelas sebagai satu sumber pemborosan dan inefisiensi organisasi itu sendiri, dan inilah yang sering tidak disadari oleh manajemen ataupun jajaran staf di dalam organisasi tersebut".

Menurut Donald J. Bowersox terjemahan A. Hasyimi Ali (2015:13) menyatakan

bahwa: "Manajemen logistik modern dapat didefinisikan sebagai proses pengelolaan yang strategis terhadap pemindahan dan penyimpanan barang, suku cadang dan barang jadi dari para supplier, diantara fasilitas-fasilitas perusahaan dan kepada para pelanggan".

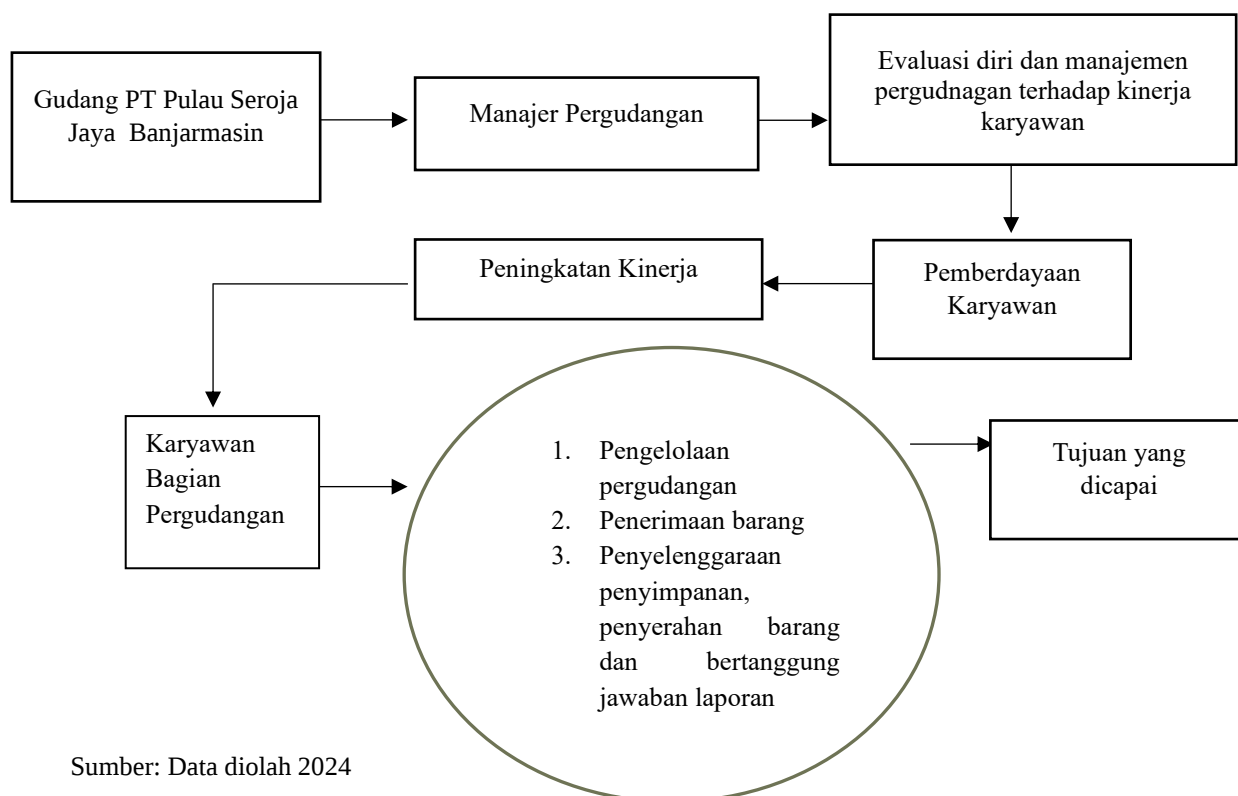
Menurut Warman (2010:5) gudang adalah bangunan yang dipergunakan untuk menyimpan barang bangunan yang dipergunakan untuk menyimpan barang dagangan, jadi gudang adalah tempat yang digunakan untuk menyimpan barang baik berupa bahan baku, barang setengah jadi atau barang jadi

METODE PENELITIAN

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini termasuk penelitian kualitatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk memahami suatu masalah.

Menurut Moleong (2011:132) dalam buku Metode Penelitian Kualitatif, "Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian." Selain itu Andi (2010:147) dalam buku Menguasai Teknik-Teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif menjelaskan bahwa, "Informan adalah orang yang diperkirakan menguasai dan memahami data, informasi, ataupun fakta dari suatu objek penelitian.

Alur Kegiatan Gambar 2.1



Sumber: Data diolah 2024

KERANGKA PIKIR

Menurut Sekaran (2014: 14), suatu kerangka konseptual akan memberikan penjelasan sementara, terhadap gejala yang menjadi masalah (objek) penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut maka diskripsi teori dan penelitian terdahulu merupakan landasan utama untuk menyusun kerangka konseptual yang pada akhirnya digunakan dalam merumuskan hipotesis.

Mangkunegara (2015) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja ataupun prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Wirawan (2012:17) berpendapat bahwa evaluasi diri kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. evaluasi diri kinerja

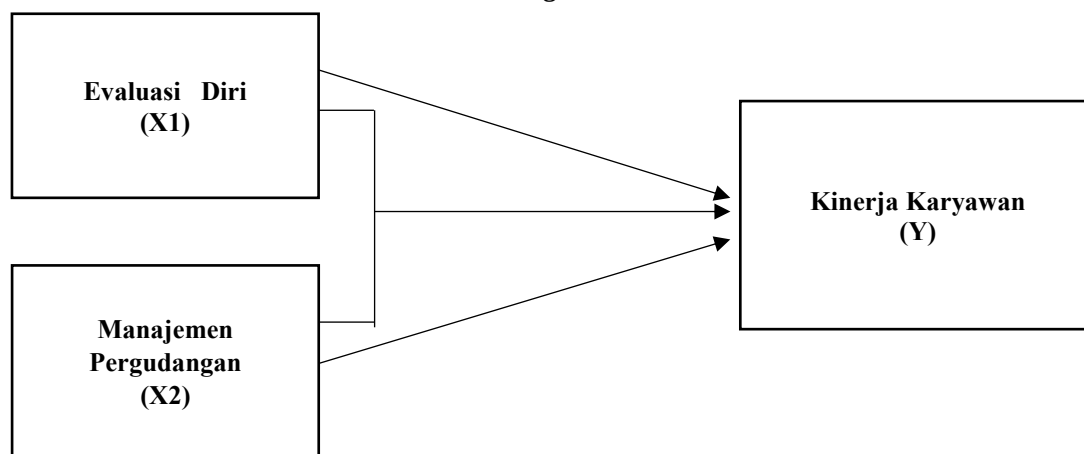
adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap, kemampuan dan prestasi.

Menurut Lukas Dwiantara dan Rumsari Hadi Sumarto (2018:82), tujuan manajemen pergudangan adalah:

- 1) Menjaga kelancaran penerimaan dan pengeluaran logistik.
- 2) Menjaga ketertiban administrasi pergudangan, baik untuk menjamin keamanan barang maupun menyediakan peran pertanggungjawaban pengelolaan gudang.
- 3) Melakukan penyimpanan logistik secara tepat sehingga logistik yang ada mudah dicek, ditemukan, dan diambil.
- 4) Melakukan pengaturan barang secara tepat sehingga mampu menjamin keamanan dan keselamatan barang, petugas gudang maupun pihak-pihak berkepentingan.
- 5) Melakukan perawatan barang dengan baik sehingga barang dalam gudang tidak sekadar sebagai barang persediaan, tetapi juga barang yang siap pakai (*ready for use*).

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2. 2 Kerangka Pikir Penelitian



Sumber: Data Diolah, 2024

Keterangan:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)
 Yaitu variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:
 - a. Evaluasi Diri (X1)
 - b. Manajemen Pergudangan (X2)
2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)
 Yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya faktor lain.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka penelitian seperti tersebut diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Adanya pengaruh antara Evaluasi Diri terhadap kinerja karyawan PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin.

2. Adanya pengaruh antara Manajemen Pergudangan terhadap kinerja karyawan PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin.
3. Adanya pengaruh antara Evaluasi diri dan Manajemen pergudangan terhadap kinerja karyawan PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Evaluasi Diri Karyawan Gudang PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin antara Lain:

1. Pelaksanaan evaluasi diri karyawan PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin
Data dari hasil penelitian didapatkan melalui wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti pada perusahaan PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin. Dimana informan adalah manajer dan karyawan perusahaan PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin. Wawancara dengan manajer PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin Hubungan evaluasi diri karyawan dengan menarik kesimpulannya pada Teori Mangkunegara (2017) Sejauh ini Penilaian kinerja yang dilakukan PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin berjalan lancar dan baik, kendala dalam melakukan kebijakan penilaian karyawan juga perusahaan bisa menangani dengan baik. Perusahaan melakukan kegiatan penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kegiatan perusahaan selanjutnya
2. Kinerja Karyawan
Kinerja karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja PT. Zainal Putra Logistik Banjarmasin pada Teori Mangkunegara (2017) dengan menarik kesimpulannya :
 - a. Bagi perusahaan PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin harus lebih memperhatikan atau memonitoring strategi yang diterapkan kepada kinerja karyawan, karena strategi yang diterapkan oleh manajemen memiliki peranan penting dalam memajukan perusahaan.
 - b. Kinerja karyawan PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin juga memiliki faktor penting selain strategi yang diterapkan, tanpa kinerja yang handal sebagai ujung tombak perusahaan, perusahaan tidak akan maju sampai dengan saat ini, walaupun masih ada beberapa kekurangan yang harus di perbaiki oleh manajemen kepada kinerja karyawan PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin

Deskripsi wawancara dengan karyawan PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin

1. Motivasi Kerja
Wawancara Motivasi Kerja PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin menarik kesimpulan, Penerapan Motivasi Kerja menggunakan dasar teori Maslow (2019), untuk memenuhi kebutuhan karyawannya, berikut ini adalah penerapannya :
 - a. *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisiologis) Pada PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin sudah berupaya dalam memberikan kebutuhan fisiologis, seperti memberikan makan siang gratis dan pakaian seragam.
 - b. *Safety Needs* (Kebutuhan Rasa Aman) Dalam hal kebutuhan rasa aman, PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin selalu berusaha memenuhi kebutuhan karyawan contohnya dengan cara memberikan asuransi jaminan kesehatan .
 - c. *Social Needs* (Kebutuhan Sosial) Kebutuhan sosial yang sudah diterapkan oleh PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin untuk karyawan contohnya mengadakan gathering family dan mengadakan bakti sosial.
 - d. *Esteem or Status Needs* (Kebutuhan akan Penghargaan) PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin juga telah menerapkan sistem pemberian penghargaan mulai dari penilaian kerja dan masa kerja atau dibidang inovasi, selain itu juga ada program promosi jabatan untuk memenuhi kebutuhan akan penghargaan dan reputasi.
 - e. *Self Actualization Needs* (Kebutuhan Aktualisasi Diri) PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin memenuhi kebutuhan aktualisasi diri karyawan dengan cara memberikan pelatihan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan karyawan

Motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin motivasi kerja sangatlah berperan penting bagi karyawan untuk menunjang kinerjanya dan kinerja karyawan perusahaan PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin dapat dikatakan baik apabila kinerja karyawan memuaskan serta dapat meningkatkan citra perusahaan.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin dengan menarik kesimpulan, Selain itu tujuan lain dari perusahaan

melakukan Penilaian Kinerja adalah upaya perusahaan dalam melakukan pembinaan SDM untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi karyawan yang bersangkutan. Penilaian Kinerja bukanlah suatu hukuman melainkan bentuk perhatian pimpinan terhadap karyawan. Penilaian Kinerja adalah hal yang berkaitan dalam memotivasi diri dari karyawan untuk meningkatkan kinerja **menggunakan dasar teori Mangkunegara (2017). berikut ini adalah penerapannya :**

- a. Bahwa pada gudang tidak ada petugas khusus yang bertugas untuk mencatat persediaan barang namun petugas tersebut berada pada departemen lain dan bukan di departemen gudang untuk menghitung persediaan masing-masing barang yang ada di gudang sehingga menyebabkan persediaan barang tidak terkontrol dengan baik. Petugas yang ada di gudang memiliki fungsi dan bagian-bagian terkait dalam perhitungan persediaan barang, yaitu Koordinator Perhitungan yang memiliki fungsi sebagai penerima kartu persediaan dari petugas penghitung dan pengecek. Membandingkan dan memutuskan apakah
- b. Perlu adanya perhitungan ulang atau tidak, membuat rekapitulasi perhitungan. Selain itu ada Petugas Perhitungan yang tugasnya adalah melakukan perhitungan pertama, mengisi kartu perhitungan persediaan bagian pertama, dan menyerahkan kepada koordinator perhitungan persediaan persediaan. Petugas pemegang kartu persediaan, tugas dari pemegang kartu persediaan adalah menyesuaikan data persediaan secara fisik dan yang tercantum dalam kartu persediaan. Gudang bukan hanya berfungsi sebagai tempat penyimpanan bahan baku atau bahan jadi saja, namun meliputi kegiatan lainnya proses penanganan barang mulai dari penerimaan barang, pencatatan, penyimpanan, pemilihan, penyortiran, pelebaban, sampai dengan proses pengiriman. Persediaan barang yang ada pada gudang ini meliputi persediaan bahan baku dan persediaan barang jadi. Fungsi gudang menjadi semakin kompleks. Untuk memperkuat sistem pengendalian persediaan, perusahaan pada umumnya melakukan perhitungan fisik persediaan secara

periodik. Tujuannya adalah untuk mencocokkan jumlah fisik persediaan dengan catatan perpetual yang diselenggarakan pada buku persediaan.

- c. Hasil penghitungan persediaan ini akan menjadi bahan koreksi catatan pada buku persediaan, memisahkan unsur biaya dan aktiva yang terkadang tercampur dalam nilai persediaan berikut dengan akun terkait, dan penilaian efektifitas sistem pengendalian persediaan itu sendiri.

Di Gudang Logistik Pada PT. Pulau Seroja Jaya Banjarmasin, sistem penyimpanan yang digunakan adalah sistem penyimpanan sementara karena barang-barang yang disimpan di dalam gudang akan segera digunakan oleh bagian yang membutuhkan. Barang-barang yang ada di dalam gudang persediaan akan disimpan sampai bagian produksi memerlukan barang-barang tersebut. Lama penyimpanan untuk masing-masing barang adalah:

1. Barang perisable

Lama penyimpanannya untuk barang perisable yang belum diolah adalah maksimal dua hari. Setelah dua hari maka barang sudah harus diganti dengan yang baru. Hal ini dilakukan untuk menjaga kualitas makanan yang dihasilkan. Sedangkan lama penyimpanan untuk barang perisable yang sudah diolah lama penyimpanan maksimal satu minggu karena biasanya barang-barang tersebut habis dalam waktu satu minggu.

Tempat penyimpanan barang perisable yang belum diolah dibagi menjadi dua ruangan yaitu :

- a. Ruangan pertama dengan suhu 4 sampai -18 ° C digunakan untuk menyimpan daging, tujuannya untuk menjaga kesegaran daging.
- b. Ruangan kedua dengan suhu 0 sampai -5 ° C digunakan untuk menyimpan telur, sayur-sayuran dan buah-buahan.

2. Barang groceries

Lama penyimpanan untuk barang groceries berbeda-beda tergantung jenis barang tersebut. Jenis barang groceries seperti bawang putih, bawang merah, kunyit, pandan, dan cabe lama penyimpanan maksimal satu minggu. Sedangkan jenis barang groceries seperti bumbu-bumbu renpah lama penyimpanan maksimal satu bulan.

3. Barang material

Lama penyimpanan untuk barang keperluan kamar hotel dan barang untuk keperluan perkantoran adalah selama barang

tersebut masih bisa digunakan dan belum kadaluarsa maka akan tetap disimpan. Perlakuan untuk setiap jenis barang yang ada di dalam gudang berbeda-beda, hal tersebut dilakukan untuk memelihara kualitas barang agar tetap terjaga dengan baik. Untuk jenis barang perisabel kondisi suhu ruangan penyimpanan harus diatur dengan baik.

Kegiatan penyerahan barang dilaksanakan berangkai dengan kegiatan penerimaan barang dan kegiatan penyimpanan barang. Karena penyerahan (distribusi) barang ke bagian yang memerlukan dekat hubungannya dengan penerimaan barang dan penyimpanan barang persediaan. Hubungan kedekatan antara penyerahan barang dengan penerimaan serta penyimpanan barang terletak pada penempatan barang-barang yang diterima dalam gudang. Dengan sistem penerimaan dan penyimpanan barang yang teratur, maka proses penyerahan (distribusi) barang kepada bagian yang membutuhkan akan dilakukan dengan cepat dan lancar. Dalam proses penyerahan barang harus memperhatikan beberapa hal seperti, sifat dan jenis barang yang diserahkan, jumlah penyerahan barang dan jadwal penyerahan barang. Hal tersebut bertujuan agar proses distribusi berjalan lancar. Dengan manajemen pergudangan yang baik maka semua kegiatan pergudangan mulai dari pembelian barang, penerimaan barang, penyimpanan barang, pemeliharaan barang, distribusi barang dan laporan pertanggungjawaban barang dapat terlaksana dengan baik.

PENUTUP

Penilaian evaluasi diri dan kinerja karyawan gudang adalah kegiatan manajer atau atasan untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya, penilaian Kinerja termasuk kedalam sumber daya manusia, sumber daya manusia yang komperatif adalah kunci kesuksesan perusahaan. Dengan dilakukannya penilaian kinerja terhadap karyawan akan membuat karyawan akan selalu berusaha berbuat semaksimal mungkin dalam setiap kegiatan yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan dan manajer juga mudah melakukan kegiatan perusahaan dalam bidang menaikan jabatan dari karyawan maupun melihat kinerja karyawan yang tidak maksimal. Sejauh ini Penilaian kinerja yang dilakukan PT.Pulau Seroja Jaya Banjarmasin, berjalan lancar dan baik, kendala dalam melakukan

kebijakan penilaian karyawan juga perusahaan bisa menangani dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. (2019). *Motivation and Personality (Motivation Theory with a Hierarchy of Human Needs Approach)*. Jakarta : PT. PBP.Akomolafe,
- Colufunke. (2009). "The Practice and Prospects of Accreditation of Academic Programs in Universities in Nigeria: The Perspective of Academic Staff". *International Journal of Educational Administration*. Volume 1 Number 1 (2009), pp. 59-68.AA Anwar Prabu
- Mangkunegara. (2017). *Corporate Human Resources Management* , Bandung: Teen Rosdakarya .A A. Anwar Prabu
- Mangkunegara, (2015), *Corporate Human Resources Management*, Rosdakarya Youth, BandungA A. Anwar Prabu
- Mangkunegara, (2013), *Corporate Human Resources Management*, Rosdakarya Youth, Bandung.
- Armstrong, M. (2009). *A handbook of human resource management practice* ((10th ed). ed.). London; Philadelphia:
- Kogan Page.Arikunto, S. (2010). *HR Research Procedures Practical Approach*. Jakarta . Rineka Cipta.
- Cahyono.Bakker, A. B. (2011). *An evidence – based model of work engagement*. *Current Directions in Psychological Science* ,20 (4),265–269.Bowersox,DonaldJ.(200 7) .*ManagementLogisticsI*.Jakarta:EarthScript.
- Bowersox, D. J. (2002). *Supply Chain Logistics Management*, New York: The McGraw-Hill Companies,
- Inc.Cappelli, P., & Keller, J. (2014). *Talent Management: Conceptual Approaches and Practical Challenges*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*,, 1(1), 305–331.
- Hussein Umar. (2005), *Management and Business Performance*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Piasecki. (2001). *Warehouse Optimization*. *The Little things*.Dwiantara,
- Lukas and Rumsari Hadi Sumarto. (2018). *Logistics Management*. PT Grasindo. Jakarta .
- Dessi Ruslana Dewi, Anggun Resdasari Prasetyo (2017) *The Relationship Between Organizational Climate And Work Engagement In Pt Angkasa*

- Fahmi, Irham. (2013). Financial Report Analysis.
Bandung: AlfabetaGatot .
- Harsono¹ (2020) . Analysis and Design of
Management
SystemsWarehouseOnCompanyService
Maklon/E-
contractManufacturing(StudiesCase:CV.
SakuraSatryaJaya).Hasibuan,
- Malay. (2016). Human Resource Management.
Jakarta: Bumi Aksara Publishers.Kular,
S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E.
and Truss, K. (2008) Employee
Engagement: A Literature Review.
Kingston University, Kingston.
American Journal of Industrial and
Business Management .
- Lalu Husni, (2010), Indonesian Employment
Law, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. Human
Resource Management. Jakarta :
Salemba fourNawawi,
- Ismail. 2013. Leadership and Performance
Organizational Culture. Jakarta: PT.
Fajar Iterpratama Mandiri.Nidan, PP
(2016). To Study The Impact of
Employee Engagement on employee
productivity and motivational level of
employees in the retail sector.