

Nanggroe: Jurnal Pengabdian Cendikia

Volume 2, Nomor 3, Juni 2023, Halaman 189-195

ISSN: 2986-7002

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8051738>

Efektivitas Kinerja Karyawan Terhadap Jumlah Delivery Customer Divisi Ppic Di Pt.Hamatetsu Indonesia

Reka Tri Utari¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: ¹Mn20.rekautari@mhs.ubpkarawang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode wawancara. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang hubungan antara efektivitas kinerja karyawan dengan jumlah delivery di perusahaan melalui pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan wawancara mendalam dan observasi terhadap 3 karyawan di PT Hamatetsu yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap jumlah delivery di perusahaan. Namun, faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kinerja karyawan sangat kompleks dan beragam, seperti kebutuhan pelanggan yang berubah-ubah, tekanan waktu yang tinggi, serta kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja. Beberapa karyawan juga menyatakan bahwa mereka memiliki kendala dalam mengakses alat dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan efektif. Perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kinerja karyawan dan mengambil tindakan yang sesuai untuk mengatasi masalah tersebut, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan, memperbaiki sistem kerja, dan meningkatkan komunikasi dan kerjasama antara karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan bahwa karyawan memiliki akses yang memadai terhadap alat dan sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan efektif. Dengan melakukan tindakan tersebut, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dan meningkatkan jumlah delivery, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan customer.

Kata kunci: Efektivitas kinerja karyawan, jumlah pengiriman, divisi PPIC, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja.

Abstract

This practical work aims to analyze the effectiveness of employee performance on the number of shipments in the PPIC division at PT Hamatetsu Indonesia. The PPIC Division has a crucial role in managing and controlling the flow of production and inventory, which has a direct impact on the number of successful deliveries. This study aims to identify the factors that influence employee performance in the PPIC division and measure their impact on the number of deliveries achieved. The research method used includes data collection through direct observation, interviews with PPIC employees, and analysis of historical data related to performance and number of shipments. The factors studied include the work environment, work motivation and work discipline. The collected data is then statistically analyzed and linked to the number of successful shipments made in a certain period of time. The results of this study are expected to provide a better understanding of the relationship between employee performance in the PPIC division and the number of deliveries. By evaluating the factors that influence employee performance, PT Hamatetsu Indonesia can identify areas that need improvement and implement more effective strategies in optimizing inventory planning and control processes, so as to increase the number of successful deliveries.

Keywords: Employee performance effectiveness, number of deliveries, PPIC division, work environment, work discipline, work motivation.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber Daya Manusia yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni Sumber Daya Manusia (Human Resource) dan Sumber Daya Non Manusia (Nonhuman Resource). Kelompok Sumber Daya Non Manusia ini mencakup modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Pada prinsipnya Sumber Daya Manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh Sumber Daya Manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Sumber Daya Manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang terampil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

Selain itu mengenai efektivitas secara umum, adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang di ukur kualitas, kuantitas, dan waktu, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Ada juga yang menjelaskan arti efektivitas adalah suatu tingkat keberhasilan yang dihasilkan oleh seseorang atau organisasi dengan cara tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Dengan kata lain, semakin banyak rencana yang berhasil dicapai maka suatu kegiatan dianggap efektif.

Pada kajian hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Titisari, M. Mukeri Warso dan Andi Tri Haryono (2016), variable yang diteliti yaitu karakteristik organisasi (X1), etos kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap performa perusahaan (Y) dengan efektivitas kinerja karyawan sebagai variabel intervening. Persamaan dari penelitian di atas yaitu sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaan penelitian di atas dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian. Penelitian terdahulu bertempat di PT Indofood Semarang, penelitian ini bertempat di PT Hamatetsu Indonesia.

Ada beberapa penyebab yang mengakibatkan tidak efektifnya kinerja karyawan terhadap jumlah delivery customer divisi PPIC di PT. Hamatetsu. Salah satu penyebab yang terbesarnya yaitu kekurangan jumlah tenaga kerja dan produk yang dikirim dari produksi hasilnya kurang baik.

Maka dari itu penulis melaksanakan magang atau kerja praktik di PT. Hamatetsu Indonesia dengan judul proposal “Efektivitas Kinerja Karyawan Terhadap Jumlah Delivery Customer Divisi PPIC Di PT Hamatetsu Indonesia”.

Tujuan dari penelitian ini adalah mencari tau efektif atau tidaknya kinerja karyawan divisi PPIC di PT Hamatetsu.

METODE

Dalam kegiatan kerja praktek yang dilaksanakan di PT. Hamatetsu Indonesia, Jln. Permata Raya, Lot B-6 A KIIC, Teluk Jame Timur, Sukaluyu, Telukjame Timur, Karawang, Jawa Barat 41361. Penelitian berjudul “Efektivitas Kinerja Karyawan Terhadap Jumlah Delivery Customer Divisi PPIC Di PT Hamatetsu Indonesia”. Pada penelitian tersebut, yang menjadi objek penelitian adalah PT. Hamatetsu Indonesia, sedangkan untuk

variabelnya adalah Kinerja Karyawan dan Jumlah Delivery. Maka, yang menjadi responden adalah laporan kerja dan laporan delivery PT Hamatetsu Indonesia.

Konsep populasi dan sample dalam penelitian adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya secara representatif. Teknik sampling yang dipakai dipenelitian ini menggunakan teknik Serial selection of sample units yaitu sesuai dengan petunjuk yang didapatkan dari informaninforman yang telah diwawancarai.

Sumber data dalam penulisan makalah ini merupakan faktor yang sangat penting, karena sumber data akan menyangkut kualitas dari hasil penulisan makalah. Oleh karena itu, sumber data menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Dalam penulisan makalah ini penulis menggunakan data primer dan sekunder.

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan sebelum memasuki lapangan, saat penelitian dilakukan di lapangan, dan setelah penelitian selesai di lapangan. Sebelum melakukan penelitian di lapangan, dilakukan analisis terhadap temuan studi pendahuluan atau data sekunder yang akan digunakan untuk menetapkan subjek penelitian meskipun belum final (Sugiyono 2016:50). Setelah tahap pengumpulan data selesai, langkah selanjutnya bagi peneliti adalah melakukan analisis data menggunakan model Miles dan Huberman. Proses analisis data menggunakan model ini memerlukan beberapa langkah yang harus diselesaikan, antara lain reduksi data, penyajian data, dan perumusan kesimpulan (Lexi J. Moleong 2013:98).

HASIL KEGIATAN KP DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.1 Variabel, dimensi, indikator, skala pengukuran

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (X1)	Kondisi Fisik	Kondisi Fisik lingkungan kerja	Skala interval (Tingkat pencahayaan, ventilasi, suhu, kebisingan 1-5)
	Kebersihan dan kenyamanan	Kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja (kebersihan, kualitas udara, fasilitas toilet, dll.)	Skala interval (tingkat kebersihan, kualitas udara, fasilitas toilet dari 1-5)
Motivasi Kerja (X2)	Kepuasan kerja	Tingkat kepuasan kerja	Skala interval (tingkat kepuasan kerja 1-5)
	Kepercayaan diri	Tingkat kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri	Skala interval (tingkat kepercayaan diri 1-5)
Disiplin Kerja (X3)	Kehadiran	Kehadiran waktu tepat	Skala nominal (hadir/tidak)

	Ketaatan	Ketaatan pada aturan dan prosedur	Skala interval (tingkat ketaatan 1-5)
Kinerja Karyawan (Y)	Produktivitas	Produktivitas kerja	Skala interval (jumlah output yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu)
	Kualitas	Kualitas hasil kerja	Skala interval (tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan dari 1-5)

PEMBAHASAN

Saat proses penelitian, peneliti menemukan penilaian efektivitas kinerja karyawan 3 tahun terakhir yang dilakukan senior supervisor divisi PPIC yang akan di jabarkan sebagai berikut :

a) Lingkungan kerja

Ada beberapa masalah yang ditemukan di Lingkungan kerja bagian inspeksi divisi PPIC contohnya lampu di meja inspeksi kurang terang, suhu di area inspeksi divisi PPIC sangat panas, kurangnya fasilitas alat kerja seperti box dan tray sehingga karyawan harus keliling untuk mencari box dan tray tersebut untuk kebutuhan delivery, area inspeksi PPIC terlihat kotor karena cat lantai banyak yang mengelupas, area inspeksi PPIC juga sangat bising karena berdekatan dengan mesin press. Dari masalah tersebut menyebabkan kondisi fisik karyawan divisi PPIC cepat melemah sehingga karyawan dengan cepat kehilangan fokus pada saat bekerja.

b) Motivasi Kerja

Motivasi kerja di divisi PPIC ini dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja dan tingkat kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri. Kepuasan kerja dan kepercayaan diri pada karyawan menurun dikarenakan kondisi produk yang diterima dari produksi banyak yang tidak memenuhi standar OK atau bisa disebut banyak cacatnya (barang not good atau NG).

c) Disiplin kerja

Disiplin kerja di divisi PPIC ini dipengaruhi oleh kehadiran dan ketaatan karyawan divisi PPIC PT Hamatetsu Indonesia. Dalam 3 tahun terakhir absensi karyawan divisi PPIC bisa dibilang sangat bagus karena presentasi kehadiran karyawan berada diangka 95%. Semua karyawan divisi PPIC selalu menaati peraturan yang ada di perusahaan.

Penilaian efektivitas kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan indikator lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Berikut adalah hasil penjabaran penilaian efektivitas kinerja karyawan berdasarkan ketiga indikator tersebut:

a) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Beberapa indikator lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas kinerja karyawan adalah:

- 1) Fasilitas, penilaian fasilitas seperti ruangan kerja, peralatan kerja, dan kebersihan lingkungan dapat memberikan gambaran tentang kualitas lingkungan kerja.

- 2) Kebisingan, penilaian tingkat kebisingan di lingkungan kerja dapat membantu memahami seberapa baik karyawan dapat berkonsentrasi dan bekerja dengan efektif.
- 3) Ketersediaan sumber daya, penilaian ketersediaan sumber daya seperti bahan, informasi, dan dukungan dari rekan kerja dan manajemen dapat membantu menilai seberapa baik lingkungan kerja mendukung efektivitas kinerja karyawan.

Untuk mengetahui sejauh mana tanggapan Informan mengenai lingkungan kerja, Menurut Bapak Yana Hardiyana senior supervisor divisi PPIC, pada wawancara tanggal 14 Februari 2023 :

“Untuk kelengkapan sumberdaya kita sedang upayakan semaksimal mungkin karena man power PPIC juga sangat terbatas dan sangat sibuk untuk delivery ke customer, untuk masalah fasilitas juga kita sedang mengajukan ke manajemen untuk melakukan penggantian.”

Sama seperti yang di ungkapkan oleh bapak Budi Ihsan mengenai lingkungan kerja di divisi PPIC saat ini, wawancara tanggal 14 Februari 2023 :

“Keadaan lingkungan kerja disini sudah saya benahi semaksimal mungkin agar karyawan merasa nyaman pada saat bekerja.”

Saya pun mengadakan wawancara terhadap karyawan yang bernama bapak Indri Andriansyah yang saat itu sedang bekerja di area divisi PPIC, wawancara pada tanggal 14 Februari 2023 :

“8 tahun saya bekerja disini saya merasanya nyaman dengan lingkungan kerja di area PPIC ini, dan disetiap ada karyawan mengutarakan saran itu langsung diperbaiki dan langsung dikerjakan tanpa butuh waktu lama.”

b) Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti peluang pengembangan karir, dan penghargaan yang diterima dari atasan atau rekan kerja.

- Kepuasan kerja dapat berdampak pada efektivitas kinerja karyawan karena kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.
- Kepercayaan diri dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengalaman kerja yang sukses, dukungan dari atasan dan rekan kerja, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Untuk mengetahui sejauh mana tanggapan Informan mengenai motivasi kerja, Menurut Bapak Yana Hardiyana senior supervisor divisi PPIC, pada wawancara tanggal 14 Februari 2023 :

“Kepercayaan diri karyawan divisi PPIC sedang menurun disebabkan oleh banyak produk dari produksi yang mengalir tidak memenuhi standar OK atau kondisi produk cacat (Not Good). Hal itu sangat mempengaruhi di efektivitas kinerja karyawan”

Sama seperti yang di ungkapkan oleh bapak Budi Ihsan mengenai motivasi kerja di divisi PPIC saat ini, wawancara tanggal 14 Februari 2023 :

“Untuk akhir-akhir ini saya kurang merasa puas atas kinerja karyawan divisi PPIC karena disetiap bulan selalu ada claim produk cacat mengalir ke customer.”

Saya pun mengadakan wawancara terhadap karyawan yang bernama bapak Indri Andriansyah yang saat itu sedang bekerja di area divisi PPIC, wawancara pada tanggal 14 Februari 2023 :

“Karyawan merasa kurang percaya diri dan kurang puas dengan hasil pekerjaan di beberapa produk yang sedang dia cek, dikarenakan memang barangnya kebanyakan yang jelek-jelek nyampe ke kitanya, hal tersebut sangat berdampak ke sistem delivery customer.”

c) Disiplin kerja

Disiplin kerja yang baik dapat membantu meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Beberapa indikator disiplin kerja yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas kinerja karyawan adalah:

- 1) Kehadiran, penilaian tingkat kehadiran dan keterlambatan karyawan dapat membantu menilai seberapa disiplin karyawan dalam menjalankan kewajiban kerja.
- 2) Kepatuhan aturan, penilaian sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan prosedur perusahaan dapat membantu menilai seberapa baik karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Untuk mengetahui sejauh mana tanggapan Informan mengenai disiplin kerja, Menurut Bapak Yana Hardiyana senior supervisor divisi PPIC, pada wawancara tanggal 14 Februari 2023:

“Untuk jumlah kehadiran karyawan PPIC saya mengacungkan jempol, karena melihat dari rekapan daftar absensi sangat jarang sekali karyawan divisi PPIC mengajukan cuti, sakit maupun izin. Dan mereka datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai. Selama saya menjabat senior supervisor di divisi PPIC ini tidak pernah juga mendapat laporan bahwa karyawan melanggar aturan dan prosedur yang sudah perusahaan buat.”

Sama seperti yang di ungkapkan oleh bapak Budi Ihsan mengenai disiplin kerja di divisi PPIC saat ini, wawancara tanggal 14 Februari 2023 :

“Alhamdulillahnya karyawan disini sangat menghargai waktu dan peraturan yang berlaku, mereka bekerja sesuai di jam kerja dan tidak ada pelanggaran yang mereka buat”

Sama seperti di jelaskan oleh karyawan yang bernama bapak Indri Andriansyah pada wawancara tanggal 14 Februari 2023 :

“Saya bekerja dengan hati, oleh sebab itu saya akan melakukan pekerjaan apapun yang atasan saya suruh dan karyawan disini selalu diingatkan tentang peraturan-peraturan yang ada diperusahaan.”

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian kerja praktik tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas kinerja karyawan divisi PPIC PT Hamatetsu Indonesia dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Delivery tidak akan terhambat jika tidak ada kendala dari ketiga faktor tersebut. Motivasi dan disiplin kerja di divisi PPIC PT Hamatetsu Indonesia sudah dijalankan dengan semaksimal mungkin dan hasilnya juga sangat bagus, tetapi ada sedikit kendala di faktor lingkungan kerja yaitu fasilitas sumber daya manusia masih sangat kurang dan lampu di area meja inspeksi kurang terang. Hal tersebut sangat mempengaruhi proses delivery ke customer. Untuk kedepannya manager-manager harus lebih perhatian terhadap kelengkapan sumberdaya manusia dan lampu meja inspeksi segera di standarkan agar tidak mengganggu proses delivery.

Referensi

- Murti, A. S. (2012). *Kinerja Karyawan: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sari, S. R. (2015). *Evaluasi Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi di Era Globalisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Syarief, A. (2018). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi di Dunia Kerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- Purwanto, A. (2017). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Deepublish.

- Tampubolon, M. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Evaluasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ginting, R. P. (2016). *Manajemen Kinerja: Konsep, Model, dan Implementasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf, I. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan XYZ*. Jakarta: Grasindo.
- Harahap, F. (2015). *Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep, Metode, dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.