

ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI DI PT SAKA FARMA LABORATORIES CIKARANG

¹ Siska Agustin Romliawati, ² Budi Rismayadi, ³ Wike Pertiwi
Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

E-mail: ¹mn22.siskaromliawati@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id,
³wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Pelaksanaan penelitian ini diarahkan untuk mengetahui kondisi sekaligus melakukan analisis terhadap kinerja karyawan pada Divisi Produksi PT Saka Farma Laboratories Cikarang. Penelitian menggunakan metode kualitatif agar kondisi kinerja karyawan dapat dipahami secara lebih mendalam berdasarkan aktivitas dan tanggung jawab yang dijalankan selama proses produksi. Divisi Produksi memiliki 60 karyawan, sedangkan pemilihan informan dilakukan secara purposive terhadap lima narasumber yang dianggap memiliki kompetensi dalam memberikan informasi yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian, yaitu satu Manager, dua Supervisor, dan dua Karyawan. Data penelitian diperoleh melalui wawancara, pengamatan secara langsung di lokasi penelitian serta pengumpulan dokumen pendukung. Validitas data kemudian diuji dengan menerapkan triangulasi sumber dan metode, yaitu melalui perbandingan informasi yang diberikan oleh Manager, Supervisor, dan Karyawan dengan hasil observasi serta dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Analisis kinerja karyawan mencakup empat indikator utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan pada umumnya telah mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan, memenuhi kebutuhan produksi, menjalankan prosedur kerja, serta menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa hal yang perlu diperbaiki, terutama berkaitan dengan ketelitian, konsistensi dalam bekerja, kedisiplinan, dan kemampuan mencapai target. Pelaksanaan kerja juga didukung oleh adanya prosedur yang jelas, pengawasan dari atasan, kerja sama antarpegawai, serta pemberian arahan dari pihak manajemen.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Divisi Produksi, Penelitian Kualitatif, Kualitas Kerja, Tanggung Jawab.

ABSTRACT

This research was conducted to examine and describe employee performance within the Production Division of PT Saka Farma Laboratories Cikarang. A qualitative research method was employed to gain a deeper understanding of how employees perform their duties and responsibilities throughout the production process. The Production Division consists of 60 employees, while five informants were purposively selected because they were considered capable of providing relevant information for the study. The informants included one Manager, two Supervisors, and two employees. Information was obtained through interviews, direct field observations, and documentation. The credibility of the research findings was strengthened through source and technique triangulation by comparing information from the Manager, Supervisors, and employees with observations and relevant supporting documents. Employee performance was assessed through four main aspects: work quality, work quantity, task execution, and responsibility. The results demonstrate that, in general, employees are able to perform their duties in accordance with predetermined standards, support production requirements, comply with established procedures, and fulfill their assigned responsibilities. Nevertheless, improvements are still needed in several areas, particularly work accuracy, consistency, discipline, and the achievement of work targets. Employee performance is supported by clear work procedures, supervisory activities, cooperation among employees, and managerial direction. Keywords: Employee Performance, Production Division, Qualitative Research, Work Quality, Work Quantity.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Selain modal dan teknologi, kinerja karyawan yang rapi, bertanggung jawab, dan sesuai target sangat menentukan pencapaian perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari mutu kerja, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab. Pada perusahaan manufaktur seperti PT Saka Farma Laboratories Cikarang, peran karyawan Divisi Produksi menjadi sangat penting karena berhubungan langsung dengan standar produksi, kualitas, kedisiplinan, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Berdasarkan data produksi periode 2021–2025, realisasi produksi PT Saka Farma

Laboratories Cikarang belum mampu mencapai target yang ditetapkan. Kesenjangan antara target dan realisasi terus meningkat, dari 2,8% pada tahun 2021 menjadi 15,2% pada tahun 2025. Kondisi ini mengindikasikan adanya hambatan dalam proses produksi, yang salah satunya diduga terkait dengan kinerja karyawan. Dalam industri farmasi yang menuntut ketelitian tinggi dan kepatuhan prosedur, kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam mencapai target produksi. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda mengenai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Riyanti (2023) menyatakan kemampuan kerja berpengaruh besar, sementara Apriliani, Setiawan, dan Pratama (2023) menemukan lingkungan kerja dan kepuasan kerja lebih dominan. Perbedaan

ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut, khususnya pada Divisi Produksi PT Saka Farma Laboratories Cikarang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mendalam mengenai kondisi kinerja karyawan serta faktor pendukung dan penghambatnya, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. LANDASAN TEORI

a. Kinerja Karyawan

Berdasarkan kajian literatur yang diterbitkan pada tahun 2026, kinerja karyawan (*employee performance*) berkaitan dengan pencapaian yang diperoleh individu dalam melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan peran serta tanggung jawab yang dimiliki. Penilaian kinerja karyawan tidak hanya didasarkan pada pencapaian hasil kerja, tetapi juga mencakup kualitas pekerjaan, kemampuan dalam menyelesaikan beban kerja, serta peran yang diberikan dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

b. Divisi Produksi

Divisi Produksi merupakan salah satu divisi inti dalam perusahaan manufaktur yang memiliki tugas utama merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi seluruh kegiatan proses produksi. Divisi ini berperan penting dalam memastikan jumlah, mutu, dan waktu produksi sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Pada PT Saka Farma Laboratories Cikarang, Divisi Produksi memegang peran strategis karena berhubungan langsung dengan pencapaian target produksi. Kinerja karyawan di divisi ini sangat memengaruhi kelancaran operasional, efisiensi waktu, dan kualitas produk yang dihasilkan.

c. Penelitian Kualitatif

Penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengeksplorasi dan memahami makna, proses, dan dinamika suatu fenomena sosial. Penelitian ini tidak mengutamakan angka atau statistik, melainkan data berupa kata-kata, perilaku, wawancara, observasi, dan dokumentasi.

d. Kualitas Kerja

Penilaian kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan empat aspek utama, Indikator yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan mencakup mutu pekerjaan, jumlah pekerjaan, kemampuan dalam melaksanakan tugas, serta rasa tanggung jawab. Kualitas kerja menunjukkan sejauh mana karyawan mampu menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

e. Tanggung Jawab

Pada Divisi Produksi PT Saka Farma Laboratories Cikarang, tanggung jawab karyawan sangat krusial. Kesalahan kecil dalam proses produksi dapat berdampak pada kualitas produk, jumlah output, dan ketercapaian target perusahaan. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki tanggung jawab tinggi akan cenderung bekerja lebih teliti, disiplin, dan berorientasi pada hasil.

3. METODOLOGI

a. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan jenis pendekatan deskriptif. Pemilihan metode tersebut didasarkan pada

kebutuhan penelitian untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi kinerja karyawan pada Divisi Produksi PT Saka Farma Laboratories Cikarang.

b. Objek dan Informan Penelitian

Penelitian ini memusatkan kajian pada kinerja tenaga kerja yang melaksanakan kegiatan operasional di Divisi Produksi PT Saka Farma Laboratories Cikarang. Pemilihan informan didasarkan pada posisi, keterlibatan dalam aktivitas produksi, serta tingkat pemahaman terhadap pelaksanaan pekerjaan yang berlangsung di divisi tersebut. Informan yang digunakan terdiri atas pihak yang berperan dalam mengarahkan dan melakukan pengawasan terhadap pekerjaan, seperti supervisor atau pihak manajemen, serta tenaga kerja yang secara langsung berpartisipasi dalam proses produksi.

c. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mendalam mengenai kinerja karyawan Divisi Produksi PT Saka Farma Laboratories Cikarang. Dari 60 karyawan, peneliti memilih 5 informan dengan teknik purposive sampling berdasarkan jabatan dan keterlibatan langsung dalam produksi. Informan terdiri dari Manager sebagai informan utama yang bertanggung jawab dalam evaluasi kinerja, Supervisor sebagai informan kunci yang melakukan pengawasan, dan 3 karyawan sebagai informan pendukung yang memberikan informasi berdasarkan pengalaman kerja di lapangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan

untuk menggali informasi terkait mutu kerja, volume kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab karyawan. Observasi dilakukan untuk melihat langsung aktivitas, kedisiplinan, ketelitian, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Dokumentasi digunakan sebagai data pelengkap berupa catatan produksi, SOP, dan laporan. Keabsahan data diuji dengan triangulasi untuk memastikan data yang diperoleh akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

d. Keabsahan Data

Untuk memastikan kredibilitas data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan keterangan dari Manager, Supervisor, dan karyawan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Proses triangulasi mengacu pada empat aspek kinerja karyawan, yaitu mutu pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Dengan cara ini informasi dari wawancara diperiksa silang dengan hasil observasi dan dokumen pendukung, sehingga data yang diperoleh lebih konsisten, selaras, dan dapat dipertanggungjawabkan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Observasi

Tahun	Target Produksi (Unit)	Realisasi Produksi (Unit)	Selisih Produksi	Persentase Penurunan
2021	12.500	12.150	350	2,8%
2022	13.000	12.200	800	6,1%
2023	13.500	12.300	1.200	8,5%
2024	14.000	12.400	1.600	11,4%
2025	14.500	12.300	2.200	15,2%

Tabel 1 Rekapitulasi Data Penurunan Produksi di PT Saka Farma

Berdasarkan Tabel 1, realisasi produksi PT Saka Farma belum mencapai target pada periode 2021–2025. Kekurangan produksi meningkat dari 3.500 unit atau 2,8% pada tahun 2021 menjadi 2.200 unit atau 15,2% pada tahun 2025. Kesenjangan yang semakin besar ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam pencapaian target produksi yang dapat disebabkan oleh faktor keterbatasan bahan baku, kinerja karyawan, hambatan operasional, dan proses produksi yang belum optimal.

b. Hasil Wawancara

1. Kualitas Kerja

Dari kelima informan menjelaskan bahwa “Kualitas kerja karyawan pada Divisi Produksi sudah cukup baik, karena sebagian besar karyawan sudah mengikuti SOP yang ditetapkan perusahaan. Standar yang digunakan adalah kesesuaian hasil produksi dengan SOP, tingkat kesalahan produksi, serta hasil inspeksi quality control. Jika terjadi kesalahan, perusahaan akan melakukan evaluasi dan pelatihan ulang kepada karyawan terkait.”

- Informan Supervisor 1 menjelaskan bahwa “Kualitas kerja karyawan Secara keseluruhan sudah baik, tetapi masih terdapat beberapa hal kecil yang perlu diperbaiki seperti ketidaktepatan dalam pengecekan bahan dan pengisian dokumen produksi.”
- Informan Manager menjelaskan bahwa “Sebagian besar karyawan sudah bekerja sesuai standar, tetapi masih ada yang kurang teliti terutama pada proses pengemasan dan pencatatan hasil produksi.”
- Informan Karyawan 1 menjelaskan bahwa “Saya berusaha mengikuti SOP yang ada, seperti mengecek bahan sebelum produksi dan memastikan alat dalam kondisi bersih. Kendala yang sering saya alami adalah kelelahan saat target produksi tinggi.”
- Informan Karyawan 2 menjelaskan bahwa “Saya selalu berusaha teliti dalam bekerja, tetapi kadang terjadi kesalahan kecil karena pekerjaan yang cukup cepat dan harus mengejar target.”
- Informan Karyawan 3 menjelaskan bahwa “Saya selalu memastikan produk tetap berkualitas, tetapi terkadang terjadi kesalahan kecil pada pekerjaan karena sistem kerja yang cepat”

2. Kuantitas Kerja

Dari kelima informan menjelaskan bahwa “Target produksi umumnya dapat tercapai, namun pada kondisi tertentu seperti permintaan tinggi atau keterbatasan bahan baku, target bisa sedikit terlambat.

Perusahaan biasanya melakukan penambahan jam kerja atau lembur.”

1. Informan Supervisor 1 menjelaskan bahwa “Sebagian besar karyawan mampu mencapai target harian, tetapi ada beberapa yang masih lambat karena kurang pengalaman.”
2. Informan Manager menjelaskan bahwa “Target produksi cukup sering tercapai, namun jika ada gangguan mesin atau keterlambatan bahan, maka produksi menjadi terhambat.”
3. Informan Karyawan 1 menjelaskan bahwa “Saya biasanya bisa mencapai target, tetapi jika mesin bermasalah atau pekerjaan menumpuk, saya sedikit kesulitan.”
4. Informan Karyawan 2 menjelaskan bahwa “Saya berusaha menyelesaikan target, tetapi kadang tidak tercapai jika kondisi produksi sedang padat.”
5. Informan Karyawan 3 menjelaskan bahwa “Saya sering menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tetapi terkadang jika ada masalah teknis dapat menghambat pekerjaan saya”

3. Pelaksanaan Tugas

Dari kelima informan menjelaskan bahwa karyawan secara umum telah memahami dan melaksanakan tugas sesuai SOP serta mengikuti arahan supervisor. Meskipun demikian, masih ditemukan sebagian karyawan,

khususnya tenaga kerja yang baru bergabung, yang membutuhkan bimbingan tambahan serta pengembangan kemampuan. kedisiplinan dalam mengikuti instruksi kerja. Ketika menghadapi kesulitan, karyawan biasanya berkonsultasi dengan supervisor atau rekan kerja, dan sebagian menyelesaikan masalah terlebih dahulu sebelum melaporkannya kepada supervisor.

4. Tanggung Jawab

Dari kelima informan menjelaskan bahwa “Karyawan cukup bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, terlihat dari kedisiplinan dan penyelesaian tugas tepat waktu.”

- a. Informan Supervisor 1 menjelaskan bahwa “Sebagian besar karyawan bertanggung jawab, namun masih ada yang kurang disiplin dalam waktu kerja.”
- b. Informan Manager menjelaskan bahwa “Tanggung jawab karyawan sudah baik, terutama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.”
- c. Informan Karyawan 1 menjelaskan bahwa “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak meninggalkan pekerjaan yang belum selesai.”
- d. Informan Karyawan 2 menjelaskan bahwa “Jika pekerjaan belum selesai, saya biasanya lembur atau

melanjutkan di hari berikutnya sesuai arahan.”

- e. Informan Karyawan 3 menjelaskan bahwa “Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya dan memastikan pekerjaan selesai sesuai target yang diberikan.”

c. Pembahasan.

Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan Divisi Produksi PT Saka Farma Laboratories Cikarang secara umum berada pada tingkat cukup baik. Penilaian ini didasarkan pada empat indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Meskipun pekerjaan telah dilaksanakan sesuai prosedur dan tanggung jawab, masih ditemukan beberapa hal yang perlu ditingkatkan seperti ketelitian karyawan, tingginya beban pekerjaan, dan kendala teknis yang menghambat proses produksi. Pada aspek kualitas kerja, karyawan telah berupaya memenuhi standar perusahaan namun tingkat ketelitian masih perlu ditingkatkan untuk meminimalkan kesalahan. Dari sisi kuantitas, pencapaian target belum konsisten karena dipengaruhi beban kerja tinggi dan gangguan teknis. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, karyawan umumnya telah mengikuti SOP dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian, kinerja karyawan sudah cukup baik namun masih memerlukan perbaikan berkelanjutan agar hasil kerja lebih optimal dan mendukung kelancaran produksi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian terkait kinerja karyawan pada Divisi Produksi PT Saka Farma

Laboratories Cikarang, dapat diketahui bahwa evaluasi kinerja dalam penelitian ini didasarkan pada empat indikator, yakni mutu kerja, kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab. Keempat indikator tersebut menjadi acuan dalam menggambarkan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dan memenuhi kebutuhan aktivitas produksi yang berlangsung di perusahaan.

Informasi yang diperoleh melalui wawancara menunjukkan hasil yang selaras dengan temuan dari observasi lapangan. Karyawan secara umum mampu menjalankan pekerjaan berdasarkan SOP yang berlaku, melaksanakan tugas sesuai arahan supervisor, memenuhi target pekerjaan, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Kesesuaian antara hasil wawancara dan pengamatan secara langsung tersebut memperkuat gambaran mengenai kondisi kinerja karyawan pada Divisi Produksi PT Saka Farma Laboratories Cikarang.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, penulis memberikan penghargaan setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada Bapak Budi Rismayadi Dan Ibu Wike Pratiwi selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan selama ini serta motivasi kepada penulis yang kemudian membuka cakrawala berpikir penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasan, M., Harahap, T. K., Hasibuan, S., Rodliyah, I., Thalbah, S. Z., Rakhman, C. U., Ratnaningsih, P. W., Inanna, Mattunruang, A. A., Herman, Nursaeni, Yusriani, Nahriana, Silalahi, D. E., Hasyim, S. H., Rahmat, A., Ulfah, Y. F., & Arisah, N. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Tahta Media.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maryadi, et al. (2026). *Employee Performance: Work Outcomes and Productive Work Behavior*. [Lengkapi nama jurnal, volume, nomor, halaman, dan DOI sesuai artikel sumber yang digunakan].
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk Penelitian yang Bersifat Eksploratif, Enterpretif, Interaktif dan Konstruktif* (Cetakan ke-5). Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 2, Cetakan ke-29). Alfabeta.
- Bungin, B. (2021). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Kencana.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Silaen, S., Syamsuriansyah, S., Saluy, A. B., et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif, Pengembangan, dan Implementasi*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers
- Ameliya, L., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). *Analisis kinerja karyawan pada PT. BOLTZ Karawang*. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah