

Analisis Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT XYZ

¹Dina Hanifah, ²Wike Pertiwi, ³Khaerudin Sidik Patoni
¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Buana Perjuangan Karawang,

E-mail: ¹mn22.dinahanifah@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran dan menganalisis kinerja karyawan pada divisi produksi PT XYZ dengan mengacu pada empat aspek, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja dalam mendukung pencapaian target produksi perusahaan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan metode studi kasus. Informasi penelitian dikumpulkan melalui wawancara semi terstruktur yang melibatkan lima informan dari divisi produksi serta melalui dokumentasi data sekunder yang tersedia di perusahaan. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan berada pada kategori cukup baik. Terlihat dari kualitas kerja karyawan yang telah sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan. Meskipun demikian, masih dijumpai hambatan pada kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja yang berpengaruh terhadap pencapaian target produksi. Dokumentasi produksi tahun 2025 menunjukkan bahwa perusahaan menetapkan target sebesar 86.000 unit, sementara jumlah produksi yang berhasil dicapai hanya mencapai 82.736 unit. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kekurangan produksi sebanyak 3.264 unit atau tingkat pencapaian sebesar 96,2%. Ketidaktercapaian target tersebut tidak dapat sepenuhnya dikaitkan dengan kinerja karyawan karena ada sebabnyar operasional lain memengaruhinya, di antaranya kerusakan atau gangguan mesin, berkurangnya jumlah tenaga kerja karena sakit maupun cuti, perubahan jumlah pesanan, serta adanya perubahan dalam proses produksi. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu berjalan seiring dengan perbaikan kondisi operasional perusahaan, antara lain melalui pelaksanaan pemeliharaan mesin secara rutin, pengaturan tenaga kerja yang lebih efektif, dan penerapan evaluasi kinerja yang memperhatikan pencapaian target dan kondisi operasional yang dihadapi selama proses produksi.

Kata kunci : *kinerja karyawan, target produksi, divisi produksi, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja*

ABSTRACT

This study aims to obtain an overview and analyze employee performance in the production division of PT XYZ by referring to four aspects, namely work quality, work quantity, timeliness, and work effectiveness in supporting the achievement of the company's production targets. The approach used in this study is descriptive qualitative with a case study method. Research information was collected through semi-structured interviews involving five informants from the production division and through secondary data documentation available in the company. The collected data were then analyzed using the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The research findings show that overall employee performance is in the fairly good category. It can be seen from the quality of employee work that is in accordance with the standards and work procedures applicable in the company. However, obstacles are still

encountered in work quantity, timeliness, and work effectiveness that affect the achievement of production targets. Production documentation in 2025 shows that the company set a target of 86,000 units, while the number of successfully achieved production only reached 82,736 units. This condition indicates a production shortfall of 3,264 units or an achievement level of 96.2%. The failure to achieve these targets cannot be entirely attributed to employee performance because there are other operational factors that influence it, including machine damage or disruption, reduced workforce due to illness or leave, changes in the number of orders, and changes in the production process. Therefore, efforts to improve employee performance need to go hand in hand with improvements in the company's operational conditions, including through routine machine maintenance, more effective workforce management, and the implementation of performance evaluations that take into account both target achievement and operational conditions encountered during the production process.

Keyword : employee performance, production targets, production division, work quality, work quantity, timeliness, work effectiveness

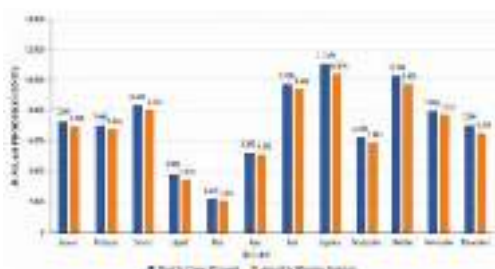
1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia yang baik berdasarkan dari kinerja organisasi yang luar biasa, karena dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang tepat, perusahaan dapat mengoptimalkan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan strategis (Febriyan Muliany, 2024). Signifikansi pengelolaan sumber daya manusia juga terlihat dari cara perusahaan menangani elemen-elemen penting seperti perekrutan, pelatihan, kemajuan karir, dan pengelolaan kinerja (Ploscaru et al., 2023).

Keberhasilan perusahaan dalam meraih tujuan sangat dipengaruhi oleh aspek tenaga kerja yang berperan dalam proses operasionalnya. Agar dapat meningkatkan efisiensi dari tugas yang diberikan oleh perusahaan, sangat penting untuk menyusun peraturan dan panduan tertulis yang menjelaskan batasan dan tanggung jawab para karyawan. (Kasmiati, 2023).

PT XYZ adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang manufaktur komponen otomotif berlokasi di area Kawasan Industri International City Karawang (KIIC). Sebagai perusahaan manufaktur, keberhasilan dalam mencapai tujuan produksi bergantung pada kinerja karyawan,

terutama pada divisi produksi. Namun pada kenyataannya, seringkali ada perbedaan antara target yang ditentukan oleh perusahaan dengan hasil nyata yang diperoleh oleh karyawan. Sebagai hasilnya, analisis terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan dengan memperhatikan tingkat pencapaian target produksi, dan kualitas hasil kerja. Sehingga dapat diketahui sejauh mana karyawan dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh oleh individu saat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, diukur menggunakan kriteria atau standar tertentu. Seorang karyawan dianggap memiliki kinerja yang memuaskan jika dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan efektif, efisien, dan sesuai prosedur serta standar kerja (Agustuty et al., 2021).



Grafik 1. Data Kinerja Karyawan PT XYZ

Sumber: Penulis, 2026

Berdasarkan Grafik 1, dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan antara target produksi yang sudah ditentukan dengan hasil sebenarnya yang diperoleh oleh karyawan. Situasi ini terlihat dari hasil produksi nyata (Actual Qty) yang cenderung lebih rendah daripada target produksi (Plan Qty) hampir di setiap bulan. Perbedaan kinerja karyawan belum maksimal untuk memenuhi tuntutan kerja. Pencapaian target kerja penting untuk menilai kinerja karyawan, di mana kurangnya pencapaian terhadap target yang sudah ditentukan menunjukkan adanya penurunan efektivitas kerja karyawan dalam organisasi (Sandri et al., 2022).

Indikator	Nilai
Produksi Terendah (Ketercapaian)	April (91,5%)
Produksi Tertinggi (Ketercapaian)	Juni (99,1%)
Rata-Rata Ketercapaian	96,2%
Total GAP (Plan-Actual) 2025	3.264 Unit

Tabel 1.1. Kriteria Ketercapaian Produksi

Kriteria	Rentang Ketercapaian	Interpretasi Data
Baik	> 96%	Pencapaian produksi hampir memenuhi target yang telah ditetapkan
Sedang	94%	Masih ditemukan adanya selisih antara hasil

		yang dicapai dan target yang ditetapkan
Kurang	< 92%	Terdapat perbedaan yang cukup besar antara pencapaian dan target produksi

Tabel 1.2. Kriteria Ketercapaian Produksi

Sumber: Penulis 2026

Berdasarkan Tabel 1.2 klasifikasi pencapaian yang digunakan, persentase lebih dari 96% berada pada kategori baik, capaian sebesar 94% termasuk kategori sedang, sedangkan persentase kurang dari 92% dikategorikan kurang. Dengan demikian, rata-rata realisasi produksi pada tahun 2025 dapat dikatakan berada dalam kategori baik. Namun, persentase produksi pada April yang hanya mencapai 91,5% dan berada dekat dengan batas bawah kategori kurang menunjukkan adanya kemungkinan kendala operasional pada periode tersebut.

Kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan (Khaerudin Sidik Patoni et al., 2025) belum ada pengaitan yang jelas antara target kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan hasil aktual yang diperoleh sebagai indikator utama dalam menilai kinerja karyawan.

Namun hasil berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh (Widodo & Yandi, 2022) dengan artikel yang berjudul "Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi" penelitian ini lebih fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja, dengan menggunakan pendekatan kajian pustaka dan konsep, namun belum dilakukan penggabungan secara langsung untuk membandingkan antara target pekerjaan dengan pencapaian hasil kerja sebagai ukuran kinerja karyawan dalam lingkup operasional perusahaan, terutama di dalam industri manufaktur.

Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat lebih memahami pengelolaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan kinerja karyawan, sehingga hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan hasil kinerja.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada divisi produksi PT XYZ ditinjau dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, dan efektivitas kerja dalam mencapai target produksi yang telah ditetapkan, dengan membandingkan target produksi dan hasil produksi aktual.

2. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari berbagai kebijakan cara kerja dan sistem yang memengaruhi cara pegawai bertindak, berperilaku dan mencapai hasil kerja di sebuah organisasi (Wike Pertiwi et al., 2025).

Menurut (Hasibuan, 2022) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan analisis jabatan, penilaian jabatan mengambil tenaga kerja, mengembangkan karyawan, memberi promosi, serta mengakhiri hubungan kerja sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Sedangkan menurut (Prabowo et al., 2024) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah metode yang strategi dan terpadu untuk mengelola para karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien, sehingga dapat membantu bisnis mencapai keunggulan dalam berkompetisi.

Dari ketiga sudut pandang tersebut, bisa disintesis bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah cara yang terpadu, bersifat strategis, dan

menyeluruh dalam mengelola karyawan melalui berbagai kebijakan, praktik. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja kerja yang lebih produktif dan efisien, serta membantu mencapai tujuan dan keunggulan organisasi.

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan studi tentang individu dan kelompok yang ada dalam sebuah organisasi, fokusnya pada memahami, memprediksi, dan mengelola perilaku manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai (Wike Pertiwi et al., 2025).

Menurut (Rizati et al., 2025) Perilaku organisasi mempelajari cara individu kelompok, dan struktur organisasi memengaruhi tindakan-tindakan yang terjadi yang terjadi di dalam sebuah organisasi

Sementara itu menurut (Kurnia et al., 2023) Perilaku organisasi merupakan ilmu yang mempelajari berbagai hal mengenai cara manusia bertindak dalam sebuah organisasi atau kelompok tertentu. Penelitian ini mencakup akibat atau pengaruh yang ditimbulkan oleh setiap individu terhadap organisasi tersebut.

Dari ketiga sudut pandang tersebut dapat disintesis bahwa perilaku organisasi merupakan suatu bidang. Oleh karena itu, penting untuk mengamati perilaku organisasi agar kita bisa memahami cara karyawan bertindak di tempat kerja dan bagaimana hal ini berpengaruh terhadap pelaksanaan tanggung jawab mereka. Perilaku organisasi juga sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, karena tindakan baik individu maupun kelompok akan mempengaruhi seberapa efektif mereka bekerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mencakup hasil kerja yang dinilai berdasarkan kriteria tertentu, dengan memperhatikan berbagai faktor seperti kualitas, jumlah, proses, dan dampak. Kinerja juga terlihat dari

kemampuan, usaha, dan peluang yang terwujud dalam prestasi yang dicapai oleh seorang individu atau tim dalam posisi mereka di organisasi (Wike Pertiwi et al., 2021).

Menurut (Fakhriji & Vrans., 2024) Kinerja merupakan ukuran seberapa baik suatu program kegiatan atau kebijakan dijalankan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi dari organisasi, yang dirumuskan dalam rencana strategisnya. Jika karyawan di suatu perusahaan menunjukkan kinerja yang tidak memuaskan, hal ini akan memberikan efek buruk bagi perusahaan tersebut. Sebaliknya, kinerja yang baik dari karyawan akan memberikan dampak yang menguntungkan bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Sementara itu menurut (Shelia et al., 2024) Kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan jumlah yang diperoleh karyawan saat melaksanakan tugas yang diberikan, Kinerja juga mencerminkan perilaku nyata masing-masing individu sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan perannya. Kinerja yang tidak memenuhi target dapat menunjukkan adanya ketidaksesuaian dalam proses kerja.

Dari ketiga sudut pandang tersebut dapat disintesis bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh individu atau tim dalam suatu organisasi yang diukur berdasarkan kriteria tertentu, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun cara pelaksanaannya. Kinerja tidak hanya mencerminkan hasil akhir, tetapi juga menggambarkan kemampuan, usaha, serta perilaku yang nyata dari karyawan saat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Selain itu, kinerja juga memiliki peranan penting dalam menentukan sejauh mana organisasi berhasil mencapai tujuan, visi, dan misi yang telah ditentukan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi indikator utama yang menunjukkan sejauh mana kontribusi karyawan terhadap

efektivitas dan keberhasilan keseluruhan organisasi.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan terdiri dari beberapa aspek, yaitu kualitas kerja kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan, kuantitas kerja jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu kerja, tanggung jawab kesadaran dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan perusahaan kerja sama kemampuan bekerja bersama rekan kerja untuk mencapai hasil yang lebih baik, serta inisiatif kemampuan mengambil tindakan dan menyelesaikan pekerjaan tanpa selalu menunggu arahan dari atasan (Sunarto, 2024).

Sementara menurut (Savira et al., 2026) Indikator kinerja dinilai dengan cara yang lebih menyeluruh, mencakup kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian, efisiensi dalam penggunaan sumber daya, tingkat kemampuan untuk bekerja secara mandiri tanpa pengawasan yang berlebihan, serta pengaruh terhadap hubungan sosial dengan rekan kerja dan tim.

Sementara itu menurut (Putra et al., 2025) Indikator kinerja karyawan mencakup aspek kualitas pekerjaan, jumlah tugas yang dikerjakan, kepatuhan terhadap tenggat waktu, cara menggunakan sumber daya secara efektif, kemampuan bekerja mandiri, serta komitmen terhadap organisasi.

Dari ketiga sudut pandang tersebut dapat disintesis bahwa meskipun istilah yang dipakai sedikit tidak sama, ketiga pakar pada dasarnya sepakat bahwa indikator kinerja terdiri dari lima dimensi utama.

Target Produksi

Target produksi adalah pengukur hasil yang ditetapkan oleh perusahaan di setiap bagian departemen produksi dalam waktu tertentu. Ketidaktercapaian dalam meraih target produksi ini sering kali

disebabkan oleh pemborosan yang terjadi selama proses produksi, misalnya keterlambatan dalam proses dan kurang efisiennya jalur kerja (Ferdiansyah et al., 2025).

Menurut (Putri, 2024) Target produksi diartikan sebagai suatu rencana yang telah disusun oleh perusahaan dengan tujuan untuk menjadi strategi dalam mencapai harapan yang dapat dilaksanakan oleh suatu industri manufaktur, khususnya lebih berfokus pada industri yang bertujuan untuk melaksanakan proses pembuatan produk jadi.

Sementara itu menurut (Anggriawan et al., 2026) Pencapaian target produksi adalah tolak ukur keberhasilan kinerja operasional perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Target produksi biasanya dirancang berdasarkan rencana yang memperhatikan kapasitas peralatan, jumlah pekerja, tingkat efisiensi proses produksi, ketersediaan bahan mentah, dan estimasi permintaan pasar. Ketidakberhasilan dalam memenuhi target produksi dapat menyebabkan gangguan dalam distribusi produk, menurunnya kepuasan konsumen, serta penurunan profitabilitas perusahaan.

Dari ketiga sudut pandang tersebut dapat disintesis bahwa target produksi adalah ukuran jumlah hasil yang direncanakan dan ditentukan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu sebagai patokan untuk mengevaluasi keberhasilan dalam proses produksi. Pencapaian dari target ini sangat bergantung pada seberapa baik perusahaan mampu mengelola sumber daya produksi, termasuk tenaga kerja, alat, material, efisiensi proses, serta durasi produksi. Dengan demikian, ketidakmampuan dalam mencapai target produksi bisa menjadi indikasi adanya kendala dalam proses produksi yang dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan.

3. KERANGKA PEMIKIRAN DAN PROPOSISI PENELITIAN

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2026

Proposisi

Proposisi peneliti merupakan ungkapan yang berfungsi sebagai landasan dalam suatu penelitian untuk menjelaskan keterkaitan antara konsep atau fenomena (Nadif & Kurniawan, 2024). Proposisi pada penelitian ini berasumsi bahwa target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan berfungsi sebagai panduan untuk mengevaluasi hasil produksi yang sebenarnya diperoleh oleh divisi produksi. Perbandingan antara target dan hasil produksi akan menunjukkan adanya gap dalam produksi, yang menjadi sinyal awal mengenai keadaan kinerja karyawan di lapangan. Wawancara dengan informan dapat memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang menyebabkan adanya

gap produksi, terutama dari sudut pandang kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan, ketepatan waktu, dan efisiensi kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini berkeyakinan bahwa analisis kinerja karyawan berdasarkan empat indikator tersebut dapat memberikan penjelasan mengenai faktor utama yang menyebabkan target produksi tidak tercapai secara maksimal. Hasil analisis ini dapat digunakan sebagai landasan untuk merumuskan saran perbaikan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di divisi produksi PT XYZ.

4. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di PT XYZ yang terletak di Kawasan Karawang International Industri City (KIIC), Jawa Barat. Pemilihan perusahaan ini sebagai tempat penelitian didasarkan pada aktivitasnya dalam bidang produksi komponen otomotif serta ketersediaan data yang berkaitan dengan perbedaan antara target dan hasil nyata produksi yang relevan dengan fokus penelitian ini. Proses penelitian berlangsung pada bulan Maret hingga Juni 2026, dimulai dari pengumpulan data melalui dokumentasi sekunder, wawancara dengan narasumber, hingga tahap analisis.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus pada divisi produksi PT XYZ. Pendekatan studi kasus dipilih karena penelitian ini tertuju pada satu unit analisis spesifik, yaitu kinerja karyawan di divisi produksi, sehingga peneliti mampu menggali informasi secara mendalam dan menyeluruh tentang fenomena yang berlangsung di lokasi tersebut.

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara semi terstruktur yang dirumuskan berdasarkan empat indikator kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja. Pedoman ini berfungsi sebagai panduan bagi peneliti dalam

mengumpulkan informasi dari informan, namun tetap memberikan kebebasan bagi peneliti untuk mengembangkan pertanyaan tambahan sesuai dengan jawaban yang disampaikan oleh informan selama wawancara.

5. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil data dokumentasi sekunder perusahaan yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat perbedaan antara jumlah produksi yang direncanakan (Plan Qty) dengan jumlah produksi yang sebenarnya (Actual Qty) pada setiap bulan.

Bulan	Plan Qty	Actual Qty	Gap	Interpretasi
Januari	7200	6918	282	96,1 %
Februari	7000	6814	186	97,3 %
Maret	8000	8116	116	99,9 %
April	3800	3476	324	91,5 %
Mai	5500	5141	359	93,5 %
Juni	5200	5152	48	99,1 %
Juli	9700	9464	236	97,6 %
Agustus	11100	10679	421	96,2 %
September	6500	5962	537	91,7 %
Oktober	12500	9870	2630	79,0 %
November	7900	7715	185	97,7 %
Desember	7000	6551	449	93,7 %
Total Rata-Rata	84.000	82.756	1.244	98,5 %

Tabel 2. Data Dokumentasi Sekunder Perusahaan
Sumber: Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 2 di atas, yang telah disusun oleh peneliti mengenai data dokumentasi sekunder perusahaan kinerja karyawan, dapat dilihat bahwa hasil produksi yang tercapai belum sepenuhnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Setiap bulan menunjukkan bahwa hasil produksi cenderung berada di bawah target yang direncanakan. Situasi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kerja di bagian produksi masih mengalami beberapa masalah, sehingga hasil yang diperoleh belum maksimal. Ketidakmampuan mencapai target tersebut menunjukkan

bahwa efektivitas kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan untuk memenuhi tuntutan produksi secara optimal.

Hasil Wawancara

Berdasarkan wawancara kepada 5 informan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. **Kualitas Kerja :** Dari ke lima informan mengatakan bahwa kualitas kerja karyawan di divisi produksi secara umum sudah memenuhi standar yang di planning perusahaan. Di beberapa situasi tertentu masih ada produk yang perlu diperbaiki lagi. 5 informan juga mengatakan bahwa mereka selalu berusaha mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan agar kualitas produk tetap terjaga.
2. **Kuantitas Kerja :** Beberapa hal seperti masalah mesin, kurangnya tenaga kerja karena sakit atau cuti, serta perubahan jumlah pesanan produksi. Meskipun karyawan sudah berusaha mencapai target, kondisi di lapangan sering kali menyebabkan hambatan sehingga produksi belum bisa mencapai hasil maksimal.
3. **Ketepatan Waktu :** Dari ke lima informan mengatakan bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih belum cukup baik. Hal ini terlihat dari adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan pada situasi tertentu yang dipengaruhi oleh hambatan dalam operasional, seperti gangguan mesin dan perubahan dalam proses produksi.
4. **Efektivitas Kerja :** Dari ke lima informan mengatakan bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan lagi. Hal ini bisa dilihat dari perbedaan antara jumlah produksi yang ditargetkan dengan hasil produksi yang benar-benar tercapai. Meskipun karyawan sudah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, tetapi hasil diperoleh belum mencapai tingkat keoptimalan yang diharapkan.

Pembahasan

Berdasarkan data dokumentasi perusahaan serta hasil wawancara dengan informan, kondisi kinerja karyawan pada divisi produksi PT XYZ dapat dinilai cukup baik, meskipun pencapaian target produksi masih belum maksimal. Selama tahun 2025, perusahaan menetapkan target produksi sebanyak 86.000 unit, sementara jumlah produksi aktual mencapai 82.736 unit. Kondisi tersebut menghasilkan selisih sebesar 3.264 unit dengan tingkat pencapaian rata-rata 96,2%.

Dari hasil wawancara diketahui bahwa karyawan pada dasarnya telah mampu mempertahankan target pekerjaan dengan menjalankan tugas berdasarkan prosedur dan standar yang berlaku di perusahaan. Namun, dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa produk yang harus melalui proses rework. Permasalahan yang lebih terlihat terdapat pada jumlah output dan penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Kondisi tersebut berkaitan dengan beberapa kendala selama proses produksi, seperti mesin yang mengalami gangguan, berkurangnya tenaga kerja akibat sakit atau cuti, perubahan jumlah permintaan, serta adanya perubahan dalam proses produksi. Temuan ini memperlihatkan bahwa perbedaan antara target dan hasil aktual tidak dapat secara langsung diartikan sebagai rendahnya kinerja karyawan. Meskipun pekerjaan telah dilaksanakan sesuai ketentuan, pencapaian output tetap bergantung pada kondisi operasional yang menunjang kegiatan produksi.

Kendala operasional tersebut pada akhirnya turut memengaruhi efektivitas kerja. Karyawan telah berupaya menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar operasional yang berlaku, tetapi adanya hambatan dalam proses produksi menyebabkan hasil yang dicapai belum selalu sesuai dengan target. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dikatakan relatif baik dalam

mempertahankan kualitas hasil kerja, sedangkan aspek kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas masih membutuhkan peningkatan.

Secara keseluruhan, perbedaan target dan aktual produksi menggambarkan adanya hubungan antara pelaksanaan kerja karyawan dengan kondisi operasional perusahaan. Oleh sebab itu, pemeliharaan mesin secara berkala, pengelolaan ketersediaan tenaga kerja, serta pengendalian proses produksi secara konsisten diperlukan agar hambatan dapat diminimalkan dan pencapaian target produksi dapat ditingkatkan.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa kinerja karyawan di divisi produksi PT XYZ telah memenuhi standar kualitas kerja, namun masih terdapat kesenjangan dalam pencapaian kuantitas produksi akibat faktor operasional yang mempengaruhi proses produksi.

7. UCAPAN TERIMA KASIH

Selama proses penyusunan tugas akhir, Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Wike Pertiwi, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Utama, dan Bapak Khaerudin Sidik Patoni, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Pendamping, yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, pengetahuan, dan inspirasi. Penulis tidak hanya memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang cara menyelesaikan penelitian ini, tetapi juga mendapatkan wawasan baru yang membuka cakrawala berpikir penulis. Setiap nasihat, kritik, dan rekomendasi yang diberikan menjadi pembelajaran bagi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

2. Penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta yang menjadi tempat pulang, sumber semangat, dan alasan penulis bisa tetap bertahan sampai berada dititik ini. Terima kasih atas setiap doa yang tidak pernah putus, kasih sayang yang tidak pernah berkurang, serta pengorbanan yang mungkin tidak akan pernah bisa dibalas oleh penulis dengan apa pun. Di setiap langkah yang terasa berat, doa dan dukungan dari bapak dan mamah selalu menjadi penguat bagi penulis agar tidak menyerah dan tetap menyelesaikan tugas akhir ini. Penulis juga berterima kasih kepada adik perempuan tercinta yang selalu memberi semangat, perhatian, dan dukungan dalam setiap proses yang penulis alami. Tugas akhir ini bukan hanya hasil usaha penulis sendiri, tetapi juga menjadi bentuk kecil untuk mengucapkan terima kasih dan memberikan persembahan kepada keluarga yang selalu percaya bahwa penulis bisa melewati segala rintangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustuty, L., Yasin, N. A., & Organisasi, B. (2025). *KINERJA KARYAWAN : PERAN KOMPETENSI DAN*. 736–745.
- Barhamba, R., Rumambi, G., Mawuntu, P., Fakultas, D., Bisnis, M., Sariputra, U., Tomohon, I., Sariputra, U., & Tomohon, I. (2025). *ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPERASI USAHA*. 05(01), 1–5.
- Febriyan Muliany. (2024). *Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia di PT Indonesia Kyoei Saikyu Kawasan Industri KIIC*

- Kabupaten Karawang. Lokawati : *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(5), 255–265.
- Furidha, B. W. (2024). *Comprehension of the Descriptive Qualitative Research Method: a Critical Assessment of the Literature. Journal of Multidisciplinary Research*, 2, 1–8.
- Irmayanti, I., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (n.d.). *Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Mattel Indonesia*.
- Karyawan, K. (2024). *Jurnal E-Bis : Ekonomi Bisnis Human Resource Information Systems , Organizational Citizenship Behavior*. 8(1), 75–92.
- Kurnia, D., Ma'arif, M. N., Ribcha, P., & Usep. (2023). *Konsep Budaya Organisasi dan Perilaku Organisasi. Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 386–392.
- Manajemen, J., & April, N. (2024). *J-MAS*. 9(1), 334–339.
- Nadif, A. A., & Kurniawan, P. (2024). *Analisis Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Samsat Serpong Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(2), 340–352.
- Nurfajriani, W. V., & Ilhami, M. W. (2024). *Data Triangulation in Qualitative Data Analysis. XJurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 1–23.
- Ploscaru, A.-N., Dumitriu, S., & Cazacu, M. (2023). *The Impact of Human Resource Management Practices On Organizational Change. Ovidius University Annals. Economic Sciences Series*, 22(2), 692–696.
- Prabowo, B., Samsuddin, A., Agus Setiawan, W., Faisa Ramadhani, N., Kerysso Naoki, E., & Ammarullah, N. (2024). *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. IndOmera*, 5(9), 52–60.
- Pt, P., Jawa, R., Karawang, M., Apridianti, R., Pertiwi, W., & Karmana, M. M. (2025). *The Effect Of Non-Physical Work Environment And Work Motivatian On Employee Performance At PT . Raja Jawa Makmur Karawang Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 6(4), 4150–4163.
- Putrie, R. A., Wijaya, M. A., Hudiyah, D., & Patoni, K. S. (2025). *Analisis Penerapan Management By Objectives Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 3(4), 4738–4745.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Model Kinerja Karyawan : Kompetensi,, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*. 1(1), 1–14.
- Anggriawan, M. A., Handayani, N., Tania, E. D., Akuntansi, P. S., & Bangsa, U. B. (2026). *Upaya Peningkatan Produktivitas dalam Memenuhi Target Produksi PT Pou Chen Indonesia*.
- Issue, V., Ferdiansyah, V., & Izzhati, D. N. (2025). *JUTIN : Jurnal Teknik Industri Terintegrasi Strategi untuk Meningkatkan Capaian Target Produksi Departemen Finishing dengan Metode 8 Waste di PT . XYZ*. 8(2), 2005–2010.
- Manajemen, J., Kewirausahaan, B., Rahmadina, S. E., & Hermawati, A. (2026). *Work Ethic and Employee Performance : The Mediating Role of Innovative Work Behavior and the Moderating Role of Organizational Citizenship Behavior*. 6(November 2025).
- Putra, R., Anugerah, A., Marwanto, I. G. G. H., & Yunanto, Y. (2025). *Pengaruh Komunikasi , Insentif*

dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV Murah Abadi).

Putri, N. A. (n.d.). *EVALUASI TARGET PRODUKSI PT BIMUDA KARYA TEKNIK BERDASARKAN FAKTOR CYCLE TIME DAN MANPOWER DENGAN MENGAPLIKASIKAN METODE SWTS DALAM PENGAMBILAN DATA.*

Sunarto, A. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Nusa Elang Satria Divisi Security di Jakarta Selatan.* 1(2), 146–156.

