

Optimalisasi Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. XYZ Kabupaten Majalengka Melalui Motivasi Kerja dan Pembinaan Disiplin

Fakhriji Teja Sukmana*, Mochamad Vrans Romi

Universitas Jenderal Achmad Yani

Jl. Terusan Jenderal Sudirman, Kecamatan Cimahi Selatan, Kota Cimahi, Jawa Barat 40531

*Correspondence: fakhrijitejasukma@gmail.com, vransromi@gmail.com

ABSTRAK

Dari hasil data yang diperoleh terdapat beberapa karyawan yang kinerjanya masih kurang di bagian produksi PT. XYZ Kabupaten Majalengka. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan pembinaan disiplin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan pembinaan disiplin terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. XYZ Kabupaten Majalengka. Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik penentuan sampel yaitu *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode asosiatif dan analisis data yaitu analisis regresi berganda dengan menafsirkan tabel output program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan pembinaan disiplin secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya motivasi kerja dan pembinaan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. XYZ Kabupaten Majalengka.

Kata kunci : Kinerja; Motivasi Kerja; Pembinaan Disiplin

ABSTRACT

From the data obtained there are several employees whose performance is still lacking in the production section of PT. XYZ Kabupaten Majalengka. . The factors that influence whether employee performance is good or bad are work motivation and discipline development. This research aims to determine the relationship between work motivation and discipline development on the performance of employees in the production department of PT. XYZ Kabupaten Majalengka. The method in this research uses a quantitative method, sampling technique namely probability sampling with a simple random sampling type. Data collection techniques include distributing questionnaires and interviews. The data analysis technique uses descriptive methods and associative methods as well as data analysis, namely multiple regression analysis by interpreting the SPSS version 25 program output table. The research results show that work motivation partially influences employee performance, and discipline training not partially influences employee performance. Furthermore, work motivation and discipline development simultaneously influence the performance of production employees. PT. XYZ Kabupaten Majalengka.

Keywords : Discipline Development; Performance; Work Motivation

PENDAHULUAN

Semua aspek kehidupan manusia telah dipengaruhi oleh era globalisasi terutama ekonomi. Ini menunjukkan bagaimana globalisasi mempengaruhi banyak sektor, salah satunya sektor makanan dan minuman (Pasang *et al.*, 2023). Penjualan tumbuh karena didorong oleh meningkatnya pengeluaran dan pendapatan untuk makanan dan minuman. Akibatnya perusahaan lokal yang bergerak dibidang makanan dan minuman telah berkembang dan mengeksport olahannya ke manca negara. PDB harga berlaku menjelaskan bahwa perekonomian Indonesia pada 2022 masih didominasi oleh industri pengolahan makanan dan minuman (38,35%), perdagangan besar dan eceran, reparasi sepeda motor dan mobil (12,85%), perikanan, pertanian, dan kehutanan (12,40%), penggalian dan pertambangan (12,22%), serta konstruksi (9,77%) (Ahdiat Adi, 2023).

Dengan industri makanan dan minuman yang semakin berkembang di Indonesia maupun secara global, ada persaingan antara pelaku usaha makanan dan minuman yang ingin merebut potensi pasar yang sangat besar. Karena kebutuhan masyarakat yang terus meningkat untuk makanan dan minuman, industri makanan dan minuman akan terus bersaing pada tahun-tahun mendatang. Bisa dilihat bahwa sektor makanan dan minuman memiliki prospek bisnis yang sangat menguntungkan kedepannya (Sumiyati and Rohman, 2022).

Dengan peluang ekspor yang besar, perusahaan yang berada dalam industri makanan dan minuman (mamin) tidak hanya berfokus kepada proses pemasaran produk saja, namun harus memperhatikan sumber daya manusia yang menjadi penopang dalam menjalankan usahanya. Peran pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi adalah keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh manusia itu sendiri dapat dimanfaatkan untuk meraih keberhasilan atau mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2019:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Maka dari itu, perusahaan harus bisa meningkatkan atau mempertahankan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki agar bisa dimanfaatkan untuk keberlangsungan perusahaan. Pencapaian dan kinerja seseorang dalam dunia kerja ditentukan oleh berbagai aspek, yang sesuai dengan keinginan individu, agar organisasi dapat bertahan di era globalisasi (Pratiwi, and Muhdiyanto, 2022). Baik secara individu maupun kelompok, sumber daya manusia memiliki peran penting, dan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang memastikan bahwa bisnis berjalan lancar, bahkan kemajuan sebuah perusahaan bergantung pada sumber daya manusia. Untuk itu, setiap perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan (Fitriana et al., 2023).

Hasil dari wawancara dengan Foreman Production PT. XYZ Kabupaten Majalengka, serta observasi dan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan bagian produksi PT. XYZ Kabupaten Majalengka tidak sesuai dengan keinginan, tujuan, dan harapan perusahaan. Peneliti menemukan bahwa karyawan tidak mematuhi peraturan, tidak memenuhi tanggung jawab mereka, dan prestasi kerja yang tidak memuaskan. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah ukuran seberapa banyak kontribusi karyawan kepada perusahaan dalam bentuk produk dan layanan yang diberikan. (Sinambela, 2019:67) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kinerja.

Tabel 1 Performansi Kinerja Karyawan Bagian Produksi Periode 2021-2022

BULAN	TARGET	REALIASI	
		PERIODE 2021	PERIODE 2022
Januari	95%	90%	91%
Februari	95%	92%	89%
Maret	95%	90%	89%
April	95%	89%	89%
Mei	95%	93%	85%
Juni	95%	85%	85%
Juli	95%	87%	83%
Agustus	95%	85%	87%
September	95%	87%	83%
Oktober	95%	81%	82%
November	95%	89%	87%
Desember	95%	91%	86%

Sumber : Arsip PT. XYZ Kabupaten Majalengka, Diolah Kembali Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa karyawan bagian produksi PT. XYZ Kabupaten Majalengka belum memperoleh nilai yang ideal yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yaitu 95% untuk nilai parameter kinerja bagian produksi PT. XYZ Kabupaten Majalengka atau belum mencapai nilai yang maksimal, dan bahkan dari tahun 2021 sampai tahun 2022 terjadi penurunan kinerja sehingga berdampak pada hasil produksi dan menimbulkan masalah upaya mewujudkan peningkatan kerja karyawan. Penilaian ini mencakup kualitas produk yang dihasilkan, perhitungan kuantitas produk yang dihasilkan dan seberapa banyak produk yang tidak lolos QC (*Quality Controll*).

Tabel 2 Data Jumlah Produksi

PERIODE 2022	TARGET (ton)	REALISASI (ton)
Januari	6250	6120
Februari	6250	6210
Maret	6250	6166
April	6250	6174
Mei	6250	6180
Juni	6250	6215
Juli	6250	6220
Agustus	6250	6195
September	6250	6190
Oktober	6250	6200
November	6250	6175
Desember	6250	6180
TOTAL	75000	74225
RATA-RATA	6250	6185

Sumber : Arsip PT. XYZ Kabupaten Majalengka, Diolah Kembali Tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa produksi yang dihasilkan tidak memenuhi target setiap bulannya, dan bahkan untuk realisasi tersebut belum dikurangi dengan produk gagal atau yang tidak lolos *Quality Control*. Hal ini menunjukkan bahwa perlunya peningkatan kinerja karyawan bagian produksi supaya dapat mencapai target dengan sesuai. Karena target setiap bulannya disesuaikan dengan permintaan pasar.

Menurut (Komariah 2018:45) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Begitupun menurut (Damayanti et al. 2022) Kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi, yang tercakup dalam perencanaan strategis organisasi. Kinerja karyawan yang buruk dalam suatu perusahaan akan berdampak negatif terhadap perusahaan tersebut, dan sebaliknya, kinerja yang baik dari karyawan akan berdampak positif terhadap tujuan perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, Menurut (Hafidzi 2022) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kinerja karyawan yang kurang baik didapati dari kurangnya motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. XYZ Kabupaten Majalengka. Kita tahu bahwa kinerja karyawan yang baik berasal dari komponen yang dapat mendorong seorang karyawan untuk bekerja secara efisien dan mengerahkan seluruh kemampuan mereka untuk mencapai tujuan. Berdasarkan hasil pra survey dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan dan *Foreman Production* diketahui motivasi kerja karyawan bagian produksi PT. XYZ Kabupaten Majalengka bisa dinilai kurang, hal itu disebabkan karena kurangnya pengakuan atas keberhasilan kerja dari atasan maupun rekan kerja.

Hasil dari wawancara secara langsung dengan karyawan bagian produksi PT XYZ Kabupaten Majalengka didapati bahwa karyawan memilih keluar karena kurangnya *treatment* dari perusahaan untuk mensejahterakan karyawannya, seperti tunjangan makan untuk karyawan lembur yang tidak sesuai dengan kesepakatan awal dan peraturan pemerintah. Karena menurut kebijakan Pemerintah pasal 7 ayat 1 (satu) tahun 2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur “perusahaan yang mempekerjakan pekerja selama waktu lembur diwajibkan memberi makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam lebih.” Faktor yang lainnya adalah karena sering sekali karyawan mendapatkan gaji telat dari waktu yang seharusnya hal ini dikemukakan oleh karyawan bagian produksi PT. XYZ Kabupaten Majalengka itu sendiri. Ditambah Majalengka adalah salah satu kabupaten dengan UMK sangat rendah yaitu Rp. 2.027.619,04.

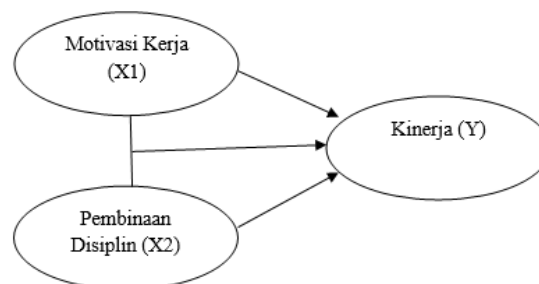
perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan dan pembinaan disiplin supaya para karyawan bisa mentaati peraturan. kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Nurjaya, 2021). Kesiediaan seseorang atau suatu kelompok untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan dikenal sebagai kinerja. Kinerja

adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu (Yatami 2021).

METODE

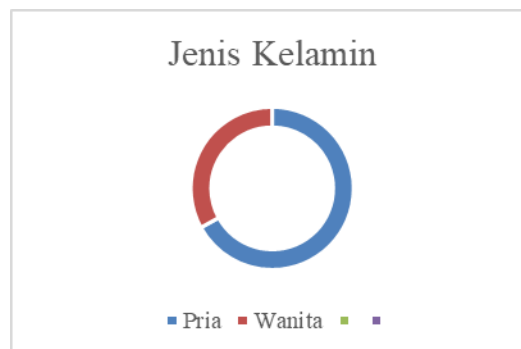
Jenis penelitian menggunakan penelitian analisis deskriptif dan metode kuantitatif. Metode kuantitatif mencakup penelitian terhadap populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data secara statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang terkait. Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara menginterpretasikan data sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan swasta yang bergerak di industri makanan di Kabupaten majalengka. Responden dalam penelitian adalah karyawan bagian produksi.

Penelitian ini menggunakan pengambilan *probability sampling*, jenis pengambilan *simple random sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih sebagai sampel. Maka dapat disimpulkan sampel yang akan diambil sebanyak 100 responden.

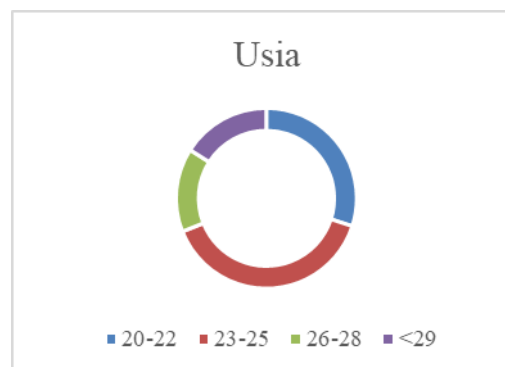


Gambar 1 Kerangka Konseptual

Instrumen penelitian ini yang telah disebar ke 100 responden, untuk selanjutnya dianalisis dengan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan Regresi Berganda dengan program SPSS v25



Gambar 2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden



Gambar 3 Karakteristik Usia Responden

HASIL

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja, komunikasi, pembinaan disiplin, dan kinerja dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang dapat dikategorikan cukup dan tinggi, hal ini dapat dilihat dari perolehan rata-rata skor total sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Pengujian Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Persentase Skor
Motivasi Kerja	1,68%
Pembinaan Disiplin	28,3%
Kinerja Karyawan	28,4%

Sumber : Olah Data

Berdasarkan hasil analisis pengujian deskriptif tabel 1 menunjukkan dari ketiga variabel yakni variabel motivasi kerja, pembinaan disiplin, kinerja, persentase skor tertinggi yakni terdapat pada variabel kinerja dengan total skor rata-rata sebesar 28,4%. Skor terendah dari hasil analisis deskriptif penelitian ini yakni variabel motivasi kerja dengan total skor rata-rata 1,68% yang termasuk dalam kategori sangat rendah.

Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pada variabel motivasi kerja dan pembinaan disiplin terhadap kinerja karyawan, maka akan diketahui dengan melakukan pengujian hipotesis, di mana hipotesis diuji untuk menentukan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji hipotesis.

Tabel 4 Hasil Uji Parsial Pengaruh Motivasi Kerja dan Pembinaan Disiplin Terhadap Kinerja

VAR	Thitung	ttabel	Sig.	Prob.	KETERANGAN
X1	5,087	1,984	0,000	0,05	Berpengaruh
X2	-1,072	1,984	0,286	0,05	Tidak Berpengaruh

Sumber : Olah Data

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25 didapatkan bahwa pada variabel motivasi kerja nilai t hitung > t tabel $5,087 > 1,984$. Besarnya pengaruh dari variabel motivasi kerja dinilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Caissar et al 2022, Purba et al. 2023). Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh pembinaan disiplin, nilai t hitung > t tabel $-1,072 > 1,984$. Besarnya pengaruh dari variabel pembinaan disiplin terhadap kinerja kerja dinilai signifikan sebesar $0,286 < 0,05$. Maka H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti pembinaan disiplin tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5 Hasil Uji Simultan Pengaruh Motivasi Kerja dan Pembinaan Disiplin Terhadap Kinerja

VARIABEL	fhitung	ftabel	Sig	Prob	KETERANGAN
Motivasi kerja dan pembinaan disiplin terhadap kinerja karyawan.	13,179	3,94	0,000	0,05	Berpengaruh

Sumber : Olah Data

Perhitungan statistic uji F memberikan nilai fhitung sebesar $13,179 > 3,94$ dan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Bisa disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja dan pembinaan disiplin terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini mengukur kapasitas model untuk menjelaskan variabel dependen. Dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini

Tabel 6 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 ^a	.214	.197	5.04281

Sumber : Olah Data

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 25 menggambarkan bahwa R square koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,214. Artinya variabel motivasi kerja dan pembinaan disiplin dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 21,4% dan sisanya 78,6% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini termasuk ke dalam kategori Pengaruh cukup berarti.

SIMPULAN

Sebagai kesimpulan dari hasil diskusi dan analisis yang dibahas di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tanggapan responden terhadap motivasi kerja termasuk ke dalam kriteria sangat rendah.
2. Tanggapan responden terhadap pelaksanaan pembinaan disiplin termasuk ke dalam kriteria cukup dengan sub variabel menciptakan tata tertib menjadi yang tertinggi dan sub variabel menciptakan dan memberikan sanksi menjadi yang terendah.
3. Kinerja karyawan menurut persepsi atasan langsung termasuk ke dalam kriteria cukup sub variabel pelaksanaan tugas adalah sub variabel tertinggi dan sub variabel terendah adalah kuantitas.
4. Pengaruh motivasi kerja dan pembinaan disiplin terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. XYZ Kabupaten Majalengka baik secara parsial maupun simultan.
 - a. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
 - b. Pelaksanaan Pembinaan disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja.
 - c. Motivasi kerja dan pembinaan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R.N., Qomariah, N. and Hafidzi, A.H. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap', *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), pp. 47–62.
- Ahdiat Adi (2023) *PDB Indonesia 2022 Tembus Rp19 Kuadriliun, Ini Sektor Penyumbangannya, databoks*.
- Caissar et all (2022) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat)', *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), pp. 11–19. Available at: <https://doi.org/10.55208/aj>.
- Damayanti, S. et al. (2024) 'Bermain dan Bekerja: Spiralisasi Pertumbuhan Kinerja', *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 02(01), pp. 86–90.
- Fitriana, C. et al. (2024) 'El-Mujtama : Jurnal Pengabdian Masyarakat Analisis Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Kesehatan El-Mujtama : Jurnal Pengabdian Masyarakat', 4(1), pp. 144–153. Available at: <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v4i1.3234>.
- Hasibuan (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Komariah, nur (2018) 'Implementasi Fungsi Manajemen Pendidikan di SDI Wirausaha Indonesia', *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, 16(1), pp. 107–112.
- Lilyana, B., Yusa, V. De and Yatami, I. (2021) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT.Rudant Maju SelaraT', *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(1), pp. 163–170. Available at: <https://doi.org/10.24967/jmms.v5i3.1296>.
- Nurjaya, N. (2021) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona', *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), pp. 60–74. Available at: <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>.
- Pasang, B. et al. (2023) 'MEDIKONIS: Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>', 14(1), pp. 42–51.
- Pratiwi, T.D., Atul Hidayati, L. luk and Muhdiyanto, M. (2022) 'Pengaruh Locus Of Control Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Karyawan Pabrik PT. Tambi)', *Borobudur Management Review*, 2(2), pp. 112–131.
- Sinambela (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sumiyati and Rohman, A. (2022) 'Analisis Persaingan Bisnis Pada Usaha Kuliner Dalam Meningkatkan Pelanggan Menurut Perspektif Etika Bisnis Islam', 1(2), pp. 1–24.