

Identifikasi Kinerja Karyawan dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja pada CV Konveksi Kurnia Barokah

Identification Of Employee Performance In Efforts To Improve Work Productivity At Cv Konveksi Kurnia Barokah

Alis Tasya¹, Khusnul Heikal Irsyad²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Alis Tasya¹, email: alis10121193@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 30/07/2025

Diterima: 30/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

Kinerja Karyawan, Produktivitas Kerja, SDM

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kinerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pada CV Konveksi Kurnia Barokah. Isu ini penting karena kinerja karyawan yang optimal merupakan faktor kunci dalam mencapai target produksi dan menjaga kualitas produk di industri konveksi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus, di mana data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kemampuan kerja yang memadai, menunjukkan semangat kerja tinggi, serta berkontribusi terhadap mutu dan kuantitas produksi. Namun, masih terdapat kendala pada aspek kehadiran dan pengembangan diri yang berdampak pada ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Temuan ini menegaskan pentingnya peran manajemen dalam meningkatkan pelatihan dan motivasi kerja agar tercipta produktivitas yang berkelanjutan. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks usaha kecil menengah, serta menawarkan implikasi praktis bagi pengambilan kebijakan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

A B S T R A C T

This study aims to identify employee performance in an effort to improve work productivity at CV Konveksi Kurnia Barokah. This issue is important because optimal employee performance is a key factor in achieving production targets and maintaining product quality in the garment industry. This study uses a descriptive qualitative approach with a case study method, where data is obtained through in-depth interviews, observation, and documentation. The results of the study show that most employees have adequate work skills, demonstrate high work enthusiasm, and contribute to the quality and quantity of production. However, there are still challenges in terms of attendance and self-development, which impact the timeliness of task completion. These findings emphasize the importance of management's role in enhancing training and work motivation to achieve sustainable productivity. This study makes an important contribution to the development of human resource management science, particularly in the context of small and medium-sized enterprises, and offers practical implications for corporate policy-making in improving employee work effectiveness.

Keywords:

Employee Performance, Work Productivity, HR

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e – ISSN: 2656-6362

p – ISSN: 2614-6681

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan didirikan dengan tujuan tertentu, dan untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan dukungan dari berbagai faktor. Salah satu faktor yang krusial adalah kinerja karyawan dalam mencapai tingkat produktivitas yang telah ditetapkan. Dalam mencapai tujuan tersebut, peran karyawan sangatlah penting untuk kesuksesan perusahaan. Kunci keberhasilan suatu perusahaan terletak pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Penggunaan tenaga kerja secara efisien dan terarah merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja yang optimal.

Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan efektivitas kerja individu, tetapi juga menjadi penentu utama dalam mendorong produktivitas secara keseluruhan.

Produktivitas merupakan aspek penting dalam organisasi, Secara teknis, produktivitas adalah perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan dalam suatu periode tertentu. Dengan demikian, produktivitas kerja tidak dapat dipisahkan dari kualitas kinerja karyawan, karena pencapaian output yang tinggi hanya dapat terjadi jika karyawan bekerja secara efektif, efisien, dan disiplin. Kinerja dan produktivitas memiliki peran yang penting dan secara konsisten menegaskan bahwa kedua hal tersebut tidak terlepas dari kontribusi perilaku individu dan kebijakan organisasi. (Aspiranti et al., 2024), (Hidayati & Nuvriasari, 2024), (Lestari & Deviastri, 2025), serta (Selti et al., 2024).

Konveksi Kurnia Barokah merupakan salah satu perusahaan konveksi yang berpusat di Kabupaten Bandung. Perusahaan ini bergerak di bidang produksi pakaian seperti celana, baju koko, dan kaos. Dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 50 orang, perusahaan ini menjalankan proses produksi berdasarkan sistem pesanan. Dalam sistem tersebut, ketepatan waktu dan kualitas menjadi tolak ukur utama keberhasilan produksi. Namun, hasil pra-penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Konveksi Kurnia Barokah masih belum optimal. Beberapa permasalahan yang muncul antara lain keterlambatan karyawan dalam memulai pekerjaan, rendahnya disiplin kerja, serta tidak tercapainya target produksi bulanan yang telah ditetapkan perusahaan. Sebagai contoh, pada bulan Agustus 2024, target produksi yang ditetapkan sebesar 24.000 pcs hanya mampu direalisasikan sebanyak 19.000 pcs, atau sekitar 79%. Capaian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan signifikan antara target dan realisasi produksi.

Selain itu, keterlambatan dalam menyelesaikan produksi yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu 6.000 pcs produk dalam seminggu, menunjukkan bahwa produktivitas kerja masih menjadi tantangan utama. Hal ini menjadi indikator bahwa produktivitas kerja karyawan perlu ditingkatkan. Kondisi ini mencerminkan bahwa aspek kinerja, baik dari segi kedisiplinan, ketepatan waktu, maupun kepatuhan terhadap prosedur, masih memerlukan perbaikan yang signifikan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Identifikasi Kinerja Karyawan dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja pada Konveksi Kurnia Barokah." Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana kinerja karyawan di Konveksi Kurnia Barokah dalam meningkatkan produktivitas kerja.

2. Kajian Teori

Kinerja

Kinerja merupakan aspek yang paling krusial untuk selalu diperhatikan dan dipantau oleh semua pihak manajemen, mulai dari tingkat tertinggi hingga terendah (Arsiti & Fatria, 2024). Hal ini penting agar setiap individu dalam organisasi dapat berkontribusi secara optimal dan mencapai tujuan bersama secara efektif.

Menurut (Sinambela, 2021), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dapat diukur baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja merupakan manifestasi nyata dari hasil kerja individu sesuai dengan peran yang dijalankan dalam organisasi, serta memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Istilah *kinerja* berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang berarti prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. (Jaelani, 2023) menjelaskan bahwa Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dan perilaku kerja yang diperoleh dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam

jangka waktu tertentu. Sementara itu, Menurut (Fahmi, 2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang diacu dan diukur dalam jangka waktu tertentu, berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan.

Secara umum, kinerja dapat dimaknai sebagai hasil nyata dari pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dalam organisasi. Maka dari itu, kinerja menjadi instrumen penting bagi perusahaan dalam menilai efektivitas serta kontribusi karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Menurut (Bangun, 2018), indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuantitas
Kuantitas pekerjaan mencakup jumlah tugas yang harus diselesaikan atau target yang harus dicapai.
2. Kualitas
Kualitas pekerjaan mencakup standar kualitas yang harus dipenuhi agar pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu mencakup komitmen untuk tidak menunda pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.
4. Kehadiran
Menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukannya.
5. Kemampuan bekerja sama
Kemampuan bekerja sama yang terdiri dari: mampu bekerja sama dengan baik antar karyawan dan menghargai rekan kerja satu sama lain.

Produktivitas

Produktivitas merupakan ukuran efisiensi dalam memanfaatkan sumber daya guna menghasilkan output tertentu. Menurut (Sedarmayanti, 2018) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dan kontribusi pegawai dalam satuan waktu. Pendapat lain menjelaskan bahwa Sedangkan pendapat lain menjelaskan bahwa Produktivitas adalah perbandingan antara jumlah volume output dan jumlah input yang digunakan (Martono, 2019). Dengan demikian, produktivitas tidak hanya menggambarkan seberapa banyak hasil yang diperoleh, tetapi juga mencerminkan efektivitas karyawan dalam menggunakan waktu, tenaga, dan keterampilan secara optimal.

Beberapa ahli telah menyatakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan indikator tertentu. Salah satunya, menurut (Mangkunegara, 2015), mengemukakan bahwa produktivitas kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan, yaitu memiliki kapasitas untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat dipengaruhi oleh keterampilan yang dimiliki serta tingkat profesionalisme mereka dalam bekerja, yang pada gilirannya memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu aspek yang dapat dirasakan baik oleh pelaksana maupun penerima manfaat dari pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, upaya untuk memaksimalkan produktivitas kerja sangat penting bagi semua pihak yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat Kerja, yaitu upaya untuk menjadi lebih baik dibandingkan dengan hari sebelumnya. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja serta hasil yang dicapai dalam satu hari, yang kemudian dibandingkan dengan hasil pada hari sebelumnya.
4. Pengembangan Diri, yang dapat dilakukan dengan mempertimbangkan tantangan dan harapan yang dihadapi. Semakin besar tantangan yang dihadapi, semakin penting pengembangan diri dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik akan berdampak signifikan pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
5. Mutu, yang mencerminkan hasil dari pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan mutu bertujuan untuk mencapai hasil yang optimal, yang pada akhirnya akan memberikan manfaat besar baik bagi perusahaan maupun bagi individu tersebut.
6. Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan total sumber daya yang digunakan. Input dan output merupakan aspek produktivitas yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam suatu fenomena berdasarkan data naratif. Fokus utama dari pendekatan ini adalah memahami fenomena kinerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja melalui sudut pandang para informan. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang utuh dan komprehensif terhadap permasalahan yang dikaji, dengan menekankan pada makna, pengalaman, dan pandangan subjektif individu. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengeksplorasi permasalahan secara personal dan mendalam, serta mengungkap karakteristik unik dari fenomena yang tidak dapat digeneralisasi secara luas.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder sebagai teknik pengumpulan data. Sumber data primer dalam penelitian ini berasal dari informan kunci yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional perusahaan. Informasi diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi langsung terhadap perilaku kerja serta aktivitas sehari-hari karyawan di lingkungan kerja. Sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen dan arsip yang relevan, serta sumber tertulis lainnya yang mendukung analisis penelitian.

Analisis data dilakukan setelah semua data dari responden atau sumber data lain telah terkumpul. Dalam proses ini, peneliti menganalisis informasi yang diperoleh melalui wawancara dengan subjek penelitian, dengan tujuan untuk memahami dan memecahkan permasalahan yang muncul dalam penelitian ini. Menurut Huberman dalam Mukhtar (2017), analisis data kualitatif deskriptif melibatkan tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

1. Reduksi Data (*Reduction Data*)

Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data "kasar" yang muncul dari catatan-catatan yang tertulis di lapangan. Reduksi data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah analisis yang menajam, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data mengenai identifikasi kinerja dalam meningkatkan efektivitas produktivitas karyawan pada Konveksi Kurnia Barokah, dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.

2. Penyajian Data (*Display Data*)

Penyajian data adalah proses menampilkan informasi atau hasil yang telah dikumpulkan dari penelitian dalam bentuk yang mudah dipahami dan relevan bagi audiens atau pembaca. Tujuan penyajian data adalah untuk mengkomunikasikan temuan atau hasil penelitian dengan jelas dan efektif kepada pemangku kepentingan, pembaca, atau rekan sesama peneliti.

3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion*)

Kegiatan penyimpulan merupakan tahap yang melanjutkan proses reduksi dan penyajian data. Setelah data direduksi dan disajikan secara sistematis, tahap berikutnya adalah menyimpulkan temuan. Kesimpulan yang dihasilkan pada tahap awal mungkin belum terlalu jelas, namun seiring berjalannya waktu, kesimpulan tersebut akan menjadi lebih tegas dan didasarkan pada dasar yang kuat. Kesimpulan awal perlu divalidasi untuk memastikan keandalannya. Teknik yang dapat digunakan untuk memvalidasi kesimpulan termasuk triangulasi sumber data dan metode, diskusi dengan rekan sesama peneliti, serta berkonsultasi dengan dosen pembimbing. Dengan melakukan validasi ini, kepercayaan terhadap kesimpulan yang dihasilkan dapat ditingkatkan.

4. Hasil Dan Pembahasan

Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mengidentifikasi kinerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pada CV Kurnia Barokah. Metode ini dipilih karena penelitian berfokus pada pemahaman mendalam, bukan pada data numerik, melainkan pada deskripsi menyeluruh mengenai kontribusi kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja. Data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara dengan narasumber. Sehingga, memberikan gambaran lebih rinci mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja serta dampaknya terhadap produktivitas kerja.

Penelitian ini berfokus pada pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan yang diajukan kepada seluruh informan terkait aspek kinerja karyawan. Aspek tersebut mencakup beberapa indikator, seperti kuantitas pekerjaan tercapai, kualitas pekerjaan dicapai, kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja

serta, kemampuan bekerjasama. Selain itu, penelitian ini juga menggali informasi mengenai produktivitas kerja dengan menilai indikator-indikator penting lainnya, seperti kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja dan pengembangan diri.

Berdasarkan temuan hasil penelitian dalam bentuk wawancara dan dokumentasi yang kemudian dilakukan analisis data temuan hasil penelitian akan dilakukan pembahasan sesuai dengan variabel yang sudah ditentukan. Agar lebih terperinci dan terurai, maka dalam pembahasan ini akan disajikan sesuai dengan variabel yang diteliti.

Kuantitas Pekerjaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan kuantitas kerja di CV Konveksi Kurnia Barokah belum optimal. Kendala yang dihadapi, baik dari manajemen maupun karyawan, termasuk keterlambatan penyelesaian produksi saat jumlah pesanan meningkat. Faktor penyebabnya antara lain karyawan yang mengambil pekerjaan lain, sistem kerja fleksibel, dan pekerjaan yang dilakukan dari rumah, yang menyulitkan pengawasan langsung oleh pimpinan. Selain itu, kurangnya tenaga kerja saat pegawai yang lainnya tidak masuk seperti sakit atau cuti menambah beban kerja karyawan yang hadir, mengganggu pencapaian target produksi. Meskipun demikian, perusahaan menunjukkan sikap positif dalam mengatasi masalah ini. Pimpinan mengajak karyawan berdiskusi tentang kendala yang dihadapi dan menghibur kerja lembur secara sukarela. Pendekatan ini diterima baik oleh karyawan, menciptakan hubungan kerja yang saling menghargai.

Kualitas Pelaksanaan

kinerja karyawan di CV Konveksi Kurnia Barokah menunjukkan orientasi kuat terhadap peningkatan kualitas pekerjaan dalam proses produksi. Kualitas dipandang sebagai cerminan profesionalisme, ketelitian, dan tanggung jawab individu dalam tim. Upaya perbaikan mutu dilakukan melalui sistem kerja perusahaan dan inisiatif karyawan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan karyawan yang menyatakan bahwa sebelum mengerjakan produksi lain, ia selalu memastikan ulang hasil jahitannya, terutama pada bagian yang tidak terlihat seperti bagian ketiak, untuk menghindari benang menggumpal dan pola jahitan yang tidak rapi. Prosedur ini kemudian dilanjutkan dengan pemeriksaan ulang oleh bagian packing. Pimpinan juga menyampaikan bahwa menjaga kualitas produk adalah prioritas utama yang dilakukan melalui seleksi bahan, pemantauan proses, dan pelatihan secara berkala.

Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan indikator penting dalam menilai kinerja karyawan, terutama di lingkungan konveksi yang berorientasi pada target produksi harian dan mingguan. Efisiensi waktu kerja menjadi tanggung jawab bersama antara manajemen dan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, perusahaan telah menerapkan sistem pengelolaan waktu yang cukup terstruktur. Setiap pagi, pimpinan membagikan tugas secara jelas sesuai bagian masing-masing. Target mingguan ditetapkan, dan pelaksanaan kerja dipantau langsung di lapangan untuk memastikan proses berjalan lancar. Pemantauan ini memungkinkan penanganan cepat jika terjadi hambatan seperti keterlambatan bahan atau proses kerja. Salah satu karyawan menyatakan bahwa jika pekerjaan belum selesai tepat waktu, biasanya atasan akan mengajak bicara baik-baik dan menanyakan kendala yang dihadapi. Jika memungkinkan, pimpinan akan menawarkan kerja lembur secara sukarela untuk mempercepat penyelesaian. Sementara itu, pimpinan mengonfirmasi bahwa pendekatan komunikasi terbuka dan pengawasan langsung di tempat kerja dilakukan setiap hari untuk menjaga disiplin waktu.

Kehadiran dan Kegiatan Selama Hadir di Tempat Kerja

Kehadiran karyawan selama jam kerja merupakan faktor fundamental yang menunjang efisiensi dan kelancaran proses produksi. Tingkat kehadiran yang baik mencerminkan kedisiplinan, komitmen, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Di lingkungan kerja seperti CV Konveksi Kurnia Barokah yang memiliki ritme produksi padat, kehadiran menjadi elemen penting untuk menjaga stabilitas operasional harian.

Berdasarkan hasil wawancara, perusahaan telah menerapkan pencatatan kehadiran manual setiap hari untuk memantau absensi karyawan. Bagi karyawan yang sering terlambat atau tidak hadir tanpa alasan, diberikan peringatan secara bertahap disertai evaluasi agar tidak mengulangi pelanggaran yang sama. Hal ini menunjukkan keseriusan manajemen dalam menegakkan disiplin kerja. Selain itu, perusahaan juga berupaya memperkuat pengawasan terhadap karyawan yang bekerja dari rumah agar produktivitas tetap terjaga dan jadwal produksi tidak terganggu. Dari sisi karyawan, terlihat adanya kesadaran untuk hadir tepat waktu dan memberikan izin terlebih dahulu bila berhalangan. Untuk memastikan waktu kerja dimanfaatkan secara optimal, pimpinan melakukan pemantauan langsung pada waktu-waktu strategis, seperti pagi dan menjelang siang. Jika ditemukan karyawan yang belum fokus, teguran diberikan secara persuasif untuk menjaga kedisiplinan tanpa menciptakan tekanan berlebihan. Pendekatan ini menciptakan suasana kerja yang nyaman namun tetap terarah.

Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah komponen penting dalam menciptakan produktivitas kerja yang optimal, terutama dalam industri konveksi yang melibatkan banyak tahapan produksi yang saling bergantung. Keberhasilan kerja tim sangat ditentukan oleh kemampuan individu untuk berkomunikasi, berkoordinasi, dan menjalankan tanggung jawab secara sinergis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja antar karyawan di CV Konveksi Kurnia Barokah cukup baik. Kedekatan domisili sebagian besar karyawan menciptakan hubungan sosial yang akrab, sehingga mereka merasa nyaman berkomunikasi dan meminta bantuan saat menghadapi kendala. Lingkungan kerja yang kondusif ini memudahkan koordinasi dan mempercepat penyelesaian tugas, meningkatkan efisiensi kerja. Dari sisi teknis, kontribusi setiap individu dalam tim produksi sangat menentukan keberhasilan proses secara keseluruhan. Setiap bagian produksi memiliki tanggung jawab yang saling terhubung; keterlambatan atau kesalahan di satu bagian dapat memengaruhi bagian lainnya. Misalnya, bagian pemotongan kain harus menyelesaikan tugas tepat waktu agar bagian penjahitan dapat melanjutkan proses. Kesadaran karyawan terhadap pentingnya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sangat menentukan kelancaran alur produksi. Karyawan juga menunjukkan sikap saling membantu, terutama bagi mereka yang telah lama bekerja dan memahami ritme kerja tim. Untuk karyawan baru, perusahaan melakukan pembinaan dengan menempatkan mereka bersama rekan yang lebih berpengalaman. Strategi ini mempercepat integrasi karyawan baru ke dalam tim dan memperkuat ikatan kerja.

Kemampuan

Kemampuan merupakan salah satu indikator penting dalam menunjang produktivitas kerja karyawan, khususnya dalam konteks industri konveksi seperti CV Konveksi Kurnia Barokah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di CV Konveksi Kurnia Barokah telah memiliki kemampuan dasar sejak awal direkrut, dan kemampuan mereka terus berkembang seiring waktu melalui pelatihan informal maupun pengalaman kerja langsung. Perusahaan mendukung peningkatan kemampuan ini dengan memberikan pelatihan dasar di awal masa kerja, serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar secara langsung dari rekan yang lebih berpengalaman. Salah satu karyawan menyatakan bahwa kemampuan menjahitnya meningkat karena sering diberikan variasi model pakaian dan dibimbing oleh senior yang lebih ahli. Pimpinan sendiri menyampaikan bahwa ia secara rutin memantau kemampuan teknis setiap karyawan untuk memastikan bahwa mereka mampu mengikuti standar kerja yang ditetapkan. Jika ditemukan kekurangan, ia akan memberikan pengarahan langsung atau memindahkan karyawan ke bagian yang sesuai dengan kemampuannya.

Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah menjalankan berbagai upaya strategis untuk meningkatkan hasil produksi melalui peran aktif baik dari pimpinan maupun karyawan. Dari sisi pimpinan, peran tersebut diwujudkan melalui bimbingan yang jelas, penugasan yang terarah, serta pemberian

kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan dan mengembangkan diri. Lingkungan kerja yang positif dan suportif juga dibangun guna menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memotivasi. Dari aspek operasional, perusahaan menerapkan pembagian tugas sesuai keahlian masing-masing serta melakukan evaluasi rutin terhadap proses produksi. Karyawan didorong untuk bekerja secara cerdas dengan mengelola waktu secara efektif, menghindari aktivitas yang mengganggu fokus kerja, dan menyeimbangkan antara kecepatan, ketelitian, dan ketepatan waktu. Karyawan juga menunjukkan peran aktif dalam menjaga hasil kerja. Mereka berusaha menyelesaikan tugas sesuai target, menjaga kualitas jahitan, dan menjaga komunikasi yang baik baik antar rekan kerja maupun dengan atasan. Jika terdapat kendala, mereka segera melaporkannya agar tidak menghambat alur produksi. Sikap ini mencerminkan tanggung jawab dan kepedulian terhadap kelancaran kerja tim. Dalam strategi pribadi, karyawan menjaga konsentrasi kerja dengan membatasi interaksi yang tidak perlu selama jam kerja, guna menghindari keterlambatan dan menjaga produktivitas.

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan aspek penting yang menentukan sikap, komitmen, dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang kuat, bersedia menghadapi tantangan dengan sikap positif, serta mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam lingkungan kerja konveksi yang memiliki ritme cepat dan target yang ketat, semangat kerja menjadi faktor penentu kelancaran dan keberhasilan proses produksi. Berdasarkan hasil penelitian, semangat kerja di CV Konveksi Kurnia Barokah dibentuk oleh kombinasi antara faktor internal dan eksternal. Dari sisi internal, sebagian besar karyawan menunjukkan motivasi yang kuat untuk bekerja dengan baik karena didorong oleh tanggung jawab pribadi terhadap keluarga. Kesadaran bahwa pekerjaan ini merupakan pilihan sendiri, serta keinginan untuk meringankan beban keluarga, menjadi dasar utama semangat mereka dalam bekerja. Di sisi eksternal, peran pimpinan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, terbuka, dan mendukung sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pimpinan berkomitmen untuk menjalin komunikasi yang terbuka dengan karyawan agar mereka merasa didengar dan dihargai. Selain itu, perusahaan memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan, baik secara verbal maupun dalam bentuk insentif seperti tunjangan hari raya dan bingkisan. Dukungan moral seperti ini sangat penting karena dapat menumbuhkan rasa memiliki dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan juga menyampaikan bahwa suasana kerja yang nyaman dan kedekatan lokasi perusahaan dari tempat tinggal turut mendorong semangat kerja yang tinggi. Rasa nyaman tersebut diperkuat dengan dukungan rekan kerja yang saling membantu serta gaya kepemimpinan yang memberikan umpan balik positif. Lingkungan kerja yang hangat dan kooperatif menciptakan suasana yang kondusif bagi pertumbuhan semangat kerja.

Pengembangan Diri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa CV Konveksi Kurnia Barokah memiliki komitmen kuat dalam menyediakan ruang bagi karyawan untuk berkembang. Perusahaan secara rutin mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan memperluas wawasan karyawan, termasuk memberikan kesempatan bagi karyawan di bagian jahit untuk belajar mengoperasikan mesin pemotong. Peluang ini meningkatkan kepercayaan diri dan semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pengembangan diri tidak hanya terbatas pada pelatihan formal, tetapi juga terjadi melalui proses kerja sehari-hari, seperti diskusi antarrekan kerja, pembelajaran langsung dari karyawan senior, dan rotasi tugas antarbagian produksi. Selain pelatihan, lingkungan kerja yang nyaman dan saling mendukung juga berperan penting dalam mendorong pengembangan individu. Karyawan merasakan suasana positif berkat kedekatan sosial antarpegawai, serta sikap pimpinan yang ramah dan terbuka terhadap masukan. Hal ini membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus belajar dan berkembang. Salah satu karyawan menyampaikan bahwa ia awalnya hanya mengerjakan satu jenis produk, namun setelah menunjukkan minat dan kemampuan, ia diberi kepercayaan untuk mencoba pola jahitan lain yang lebih kompleks. Pimpinan mengonfirmasi hal tersebut dengan menjelaskan bahwa karyawan yang menunjukkan inisiatif dan kemampuan akan diberi ruang untuk berkembang ke bidang lain yang lebih menantang.

Mutu

Mutu atau kualitas hasil produksi adalah indikator penting dalam menilai kinerja karyawan dan keberhasilan proses kerja di industri konveksi. Kualitas mencakup keindahan, kerapian, ketepatan pola, ukuran, dan kesesuaian dengan standar perusahaan. Produk yang tidak memenuhi standar dapat berdampak negatif pada kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan, sehingga pengendalian mutu sangat penting. Hasil penelitian menunjukkan bahwa CV Konveksi Kurnia Barokah menerapkan sistem kerja yang berorientasi pada kualitas. Perusahaan menetapkan standar produksi yang mencakup pemilihan bahan, pola, dan proses finishing. Pemeriksaan kualitas dilakukan secara berkala oleh karyawan sebelum produk dikemas, mencakup aspek jahitan, ukuran, dan kerapian. Karyawan menunjukkan tanggung jawab tinggi dalam menjaga kualitas, termasuk melakukan pemeriksaan ulang mandiri terhadap hasil jahitan dan memastikan kualitas produk di bagian pengepakan. Salah satu karyawan menyatakan bahwa sebelum mengerjakan produksi berikutnya, ia akan memastikan kembali hasil pekerjaan sebelumnya, khususnya pada bagian-bagian yang tidak terlihat seperti bagian ketiak, untuk memastikan tidak ada benang yang menggumpal atau pola yang tidak rapi. Ia juga menyebutkan bahwa hasil akhirnya akan diperiksa kembali oleh rekan kerja yang bertugas di bagian packing. Sementara itu, pimpinan menyampaikan bahwa ketelitian merupakan aspek utama dalam menjaga kualitas, dan karena itu perusahaan menerapkan sistem pemeriksaan berlapis mulai dari proses produksi hingga pengemasan.

5. Penutup

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki peranan yang penting dalam mendorong produktivitas kerja di perusahaan. Indikator kinerja seperti kemampuan, hasil kerja, semangat, pengembangan diri, dan mutu telah menunjukkan kontribusi yang nyata terhadap pencapaian kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama dalam proses kerja. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik, hasil kerja yang stabil, semangat yang tinggi, serta berupaya mengembangkan diri secara mandiri terbukti mampu menjaga mutu hasil produksi sekaligus mencapai target kerja secara efektif. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan di berbagai aspek mampu mendorong peningkatan produktivitas secara keseluruhan pada CV Konveksi Kurnia Barokah.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyarankan agar perusahaan secara aktif mendukung pengembangan kemampuan karyawan melalui pelatihan rutin, terutama saat menghadapi pola atau model produk baru. Selain itu, perusahaan perlu mempertahankan sistem evaluasi mutu dan budaya kerja sama antarkaryawan guna memastikan kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian kerja tetap terjaga. Upaya pengembangan diri yang selama ini berjalan secara informal juga sebaiknya diarahkan ke program yang lebih terstruktur, seperti mentoring atau pelatihan internal. Dari sisi akademis, hasil penelitian ini memperkuat teori bahwa kinerja merupakan faktor utama dalam pencapaian produktivitas kerja. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor eksternal lain yang memengaruhi produktivitas, seperti gaya kepemimpinan, sistem insentif, atau iklim kerja di sektor industri konveksi.

6. Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Teknologi Digital dan CV Konveksi Kurnia Barokah Kabupaten Bandung atas dukungan fasilitas dan data yang diberikan dalam pelaksanaan penelitian ini, ucapan terimakasih juga disampaikan kepada seluruh responden CV Konveksi Kurnia Barokah yang telah bersedia meluangkan waktu untuk diwawancarai.

7. Referensi

- Arsiti, V. N., & Fatria, A. (2024). Analisis Pengaruh Perkembangan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Daerah Provinsi Jawa Barat. *NNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 11850–11870. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/11973%0Ahttp://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/11973/8114>

- Aspiranti, T., Shahrudin, A., & Amaliah, I. (2024). Performance Assessment of Efficiency and Productivity of Indonesian Micro Waqf Banks. *KnE Social Sciences*, 2024(2022), 247–257. <https://doi.org/10.18502/kss.v9i24.16840>
- Bangun, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta Ghazali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*.
- Hidayati, H., & Nuvriasari, A. (2024). Increasing Work Productivity through Achieving Work Standardization, Satisfaction and Work Motivation of Baznas Yogyakarta Employees. *Asian Journal of Community Services*, 3(7), 589–600. <https://doi.org/10.55927/ajcs.v3i7.10183>
- Jaelani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Supervisi terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing pada PT PLN Unit Layanan Pelanggan Mande Cianjur. *Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 20(2), 55–74. <https://doi.org/10.26874/portofolio.v20i2.373>
- Lestari, D. A., & Deviastri, L. (2025). Improving Employee Performance: The Role of Engagement, Transfer, Compensation, and Motivation in Work Productivity. *Research of Economics and Business*, 3(1), 21–32. <https://doi.org/10.58777/reb.v3i1.275>
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2015). *Sumber daya manusia perusahaan. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya: Bandung, 80*.
- Martono, R. V. (2019). *Analisis Produktivitas dan efisiensi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Selti, S., Todingbua, M. A., & Lambe, K. H. P. (2024). International Journal of Engineering Business Analysis of Job Satisfaction and Work Productivity on Employee Performance at PT . Angkasa Pura I (Persero) Makassar. *International Journal of Engineering Business and Social Science*, 2(04), 1307–1318.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi aksara.