

PENINGKATAN KUALITAS DAN KINERJA KARYAWAN BIDANG PRODUKSI PADA CV.MANDIRI SEJAHTERA BANUA BANJARBARU
(IMPROVING THE QUALITY AND PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE PRODUCTION FIELD IN CV.MANDIRI SEJAHTERA BANUA BANJARBARU)

Nanda Nabila¹. Kumara Efrianti². Khairul³

^{1,2,3}Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

Email : nandanabilaip12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi peningkatan kualitas dan kinerja karyawan pada bidang produksi di CV. Mandiri Sejahtera Banua, Banjarbaru. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap pimpinan dan karyawan perusahaan. Metode penelitian menggunakan teknik analisis data deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas karyawan tercermin dari tanggung jawab, kedisiplinan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, serta inisiatif dalam bekerja. Kinerja karyawan berhubungan erat dengan produktivitas dan efisiensi kerja. Perusahaan telah menerapkan berbagai strategi seperti pengarahan, motivasi, pengawasan kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Meskipun demikian, masih ditemukan kendala seperti kurangnya disiplin, lemahnya komunikasi, dan kurangnya pemahaman prosedur kerja pada karyawan baru. Pada intinya peningkatan kualitas dan kinerja karyawan bukan hanya tanggung jawab individu, melainkan hasil dari manajemen sumber daya manusia yang terarah dan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan perbaikan berkelanjutan pada kedua aspek ini, perusahaan diyakini mampu meningkatkan daya saing dan mempertahankan eksistensinya dalam industri pengolahan kayu.

Kata Kunci: Kualitas Karyawan, Kinerja, Produksi, Motivasi, Lingkungan Kerja

Abstract

This study aims to evaluate the improvement of employee quality and performance in the production department at CV. Mandiri Sejahtera Banua, Banjarbaru. Using a descriptive qualitative approach, data were collected through interviews, observations, and documentation involving company leaders and employees. The research method employed descriptive data analysis techniques. The findings show that employee quality is reflected in responsibility, discipline, the ability to complete tasks according to standards, and initiative in the workplace. Employee performance is closely related to productivity and work efficiency. The company has implemented various strategies such as guidance, motivation, work supervision, and the creation of a conducive work environment. Nevertheless, several challenges remain, including a lack of discipline, weak communication, and limited understanding of work procedures among new employees. In essence, improving employee quality and performance is not solely an individual responsibility but the result of well-directed human resource management and a supportive work environment. With continuous improvement in these two aspects, the company is believed to be capable of enhancing its competitiveness and maintaining its presence in the wood processing industry.

Keywords: Employee Quality, Performance, Production, Motivation, Work Environment

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas kerja dan lingkungan kerja di industri kayu, khususnya pada CV. Mandiri Sejahtera Banua Banjarbaru. Industri kayu adalah salah satu sektor penting yang

memproduksi berbagai jenis produk dari kayu seperti kayu meranti, keruing, bengkirai, dan RC. Dalam konteks persaingan pasar, perusahaan perlu mengembangkan kualitas barang dan kualitas kerja secara proporsional agar mampu bersaing dan memenuhi harapan pelanggan.

Kinerja karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan perusahaan. Kualitas dan kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan, karena mereka bertanggung jawab langsung atas proses produksi, mulai dari pemilihan bahan baku hingga pengemasan produk akhir. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pemahaman kerja yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan kinerja karyawan harus menjadi perhatian utama perusahaan. Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku.

Lingkungan kerja yang kondusif, aman, bersih, dan nyaman sangat menentukan semangat dan motivasi kerja karyawan. Lingkungan yang tidak sehat dan tidak nyaman dapat menurunkan produktivitas dan moral kerja, sehingga mempengaruhi hasil produksi dan kualitas produk secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana peningkatan kualitas kerja dapat dilakukan melalui pengelolaan lingkungan kerja yang baik. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut (Andriani & Agustina, 2022) menjelaskan bahwa lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat produktivitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi.

Pengembangan kualitas kerja dianggap penting karena memberikan umpan balik untuk memperbaiki cara kerja karyawan serta menciptakan lingkungan yang mendukung. Kualitas kerja merujuk pada sejauh mana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Pemimpin yang mampu memahami kekurangan dan kelebihan karyawan dapat membantu meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka. Sebagai bagian dari manajemen SDM, pemimpin perlu melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja dan kualitas kerja karyawan guna memastikan bahwa target produksi tercapai dan kualitas produk tetap terjaga. Menurut Sutrisno (2021) menjelaskan bahwa bidang produksi merupakan bagian dari operasional perusahaan yang bertanggung jawab atas proses pengolahan input (bahan mentah, tenaga kerja, mesin) menjadi produk jadi yang dapat dijual kepada konsumen.

Selain aspek internal, pengelolaan lingkungan fisik seperti pencahayaan, keselamatan kerja, dan penggunaan alat pelindung diri sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas. Perusahaan harus mampu menyediakan kondisi kerja yang aman dan mendukung, sebagai tanggung jawab moral dan hukum untuk melindungi kesejahteraan karyawannya. Lingkungan yang positif juga akan meningkatkan rasa memiliki dan semangat kerja karyawan.

Dalam industri kayu, proses produksi mencakup berbagai tahap mulai dari pemilihan bahan baku, proses pengolahan, hingga pengemasan. Menurut ahli seperti Heizer, Render, dan Munson (2020), produksi adalah proses penciptaan barang dan jasa melalui transformasi input menjadi output yang memiliki nilai tambah. Aktivitas ini tidak hanya fokus pada hasil akhir, tetapi juga pada pengendalian mutu, efisiensi kerja, dan pengelolaan tenaga kerja serta mesin secara optimal. Kualitas dan kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan proses ini, karena keterampilan dan kreativitas mereka akan mempengaruhi kualitas produk akhir.

Kualitas kerja dan lingkungan kerja yang baik akan memastikan tercapainya target produksi, memenuhi standar pesanan pelanggan, dan meningkatkan daya saing produk di pasar. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan menurunkan motivasi, mengurangi kualitas output, dan berpotensi menurunkan harga jual produk. Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan evaluasi berkala dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait lingkungan dan proses kerja, agar rasa kepemilikan dan komitmen dapat tumbuh.

Lebih jauh, pengelolaan lingkungan kerja yang sehat dan aman, seperti penyediaan alat pelindung diri, pencahayaan yang cukup, serta penerapan standar keselamatan, menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan meminimalkan risiko kecelakaan. Perusahaan harus bertanggung jawab terhadap keselamatan dan kesehatan karyawannya, sehingga mereka merasa aman dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Dalam teori dan praktiknya, kualitas kerja merupakan unsur utama dalam menilai dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut berbagai ahli, termasuk Husna dan Kotler, kualitas kerja berkaitan erat dengan prestasi, motivasi, dan loyalitas karyawan. Organisasi yang mampu mengevaluasi dan meningkatkan kualitas kerja secara konsisten akan memperoleh manfaat kompetitif di pasar.

Kunci dari upaya ini adalah pengembangan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan, yang mampu memotivasi karyawan untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi tinggi. Melalui budaya perusahaan yang positif, kerjasama yang baik, serta perhatian terhadap keselamatan dan kesejahteraan karyawan, maka hasil produksi dapat meningkat dan target perusahaan dapat tercapai secara berkelanjutan.

Secara umum, manajemen sumber daya manusia di industri kayu harus mampu mengintegrasikan aspek teknis, sosial, dan psikologis agar produktivitas dan kualitas produk tetap tinggi. Pemimpin harus mampu melakukan pengawasan, evaluasi, serta memberikan motivasi dan insentif yang sesuai agar karyawan merasa dihargai dan bersemangat dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu Bagaimana peningkatan kualitas dan kinerja karyawan bidang produksi yang diterapkan pada CV.Mandiri Sejahtera Banua Banjarbaru

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek krusial dalam organisasi karena menyangkut pengelolaan tenaga kerja secara terstruktur,

mulai dari rekrutment hingga evaluasi kinerja karyawan. Menurut Kasmir dalam Ende, Sulaimawan, dkk (2023:1), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan, hubungan industrial sampai pada pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi dan peningkatan kesejahteraan pemegang saham. Kualitas dalam konteks manajemen sumber daya manusia menuju pada seberapa baik karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk menghasilkan kualitas yang baik untuk kemajuan perusahaan. Menurut Kotler, Keller dan Chernev (2022:448), kualitas didefinisikan sebagai totalitas fitur dan karakteristik dari sebuah produk maupun jasa, dimana bergantung kepada kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang dinyatakan ataupun tersirat. menurut Sunarto dalam Atika et.al (2020) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atas dasar latar belakang keterampilan dan pengalaman untuk membantu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan agar menunjang perusahaan mampu bersaing.

Kualitas dalam konteks manajemen sumber daya manusia menuju pada seberapa baik karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab untuk menghasilkan kualitas yang baik untuk kemajuan perusahaan. Menurut Kotler, Keller dan Chernev (2022:448), kualitas didefinisikan sebagai totalitas fitur dan karakteristik dari sebuah produk maupun jasa, dimana bergantung kepada kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang dinyatakan ataupun tersirat. menurut Sunarto dalam Atika et.al (2020) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atas dasar latar belakang keterampilan dan pengalaman untuk membantu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan agar menunjang perusahaan mampu bersaing.

Kinerja karyawan sebagai faktor terpenting dalam perusahaan untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja menggambarkan kontribusinya setiap individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maupun dalam hal produktivitas, efisiensi kerja, dan mutu hasil produksi. Kinerja karyawan sebagai faktor terpenting dalam perusahaan untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja menggambarkan kontribusi nyata setiap individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan, maupun dalam hal produktivitas, efisiensi kerja, dan mutu hasil produksi. Bidang produksi adalah bagian dari suatu perusahaan yang memiliki tanggung jawab untuk mengelola dan menjalankan proses dalam pembuatan barang dan jasa. Terutama bidang ini untuk mengubah bahan baku menjadi produk jadi melalui serangkaian proses produksi yang efisien, berkualitas, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pengertian lain dengan lebih sederhana mengatakan bahwa produksi adalah suatu kegiatan mengubah input (faktor produksi) menjadi output (barang dan jasa) (Purwadinata, 2020).

METODE PENELITIAN

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data deskriptif kualitatif yang menjelaskan dan menafsirkan hasil penelitian dengan susunan kata dan kalimat terhadap apa yang dipermasalahkan penelitian ini dilakukan pada CV.Mandiri Sejahtera Banua, yang beralamatkan JL.Mistar Cokrokusumo RT.001 RW.001, Desa/kelurahan Bangkal, Kec. Cempaka, Banjarbaru.

KERANGKA PIKIR

Dalam penelitian ini, kerangka pikir berfokus pada produksi sebagai variabel sentral yang dipengaruhi secara langsung oleh dua faktor utama: kualitas kerja dan kinerja karyawan. Hubungan antara ketiganya bersifat kausal dan timbal balik, di mana peningkatan satu aspek dapat mendorong peningkatan lainnya.

Kualitas kerja merujuk pada ketelitian, kedisiplinan, pemahaman terhadap prosedur, dan komitmen terhadap hasil kerja sesuai standar perusahaan. Dalam konteks industri pengolahan kayu di CV. Mandiri Sejahtera Banua, kualitas kerja menjadi penentu keberhasilan produksi. Kesalahan kecil dalam proses dapat berdampak besar pada mutu produk dan kepercayaan konsumen. Menurut Busro et al. (2021), kualitas kerja adalah pelaksanaan tugas sesuai prosedur demi tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif dan meliputi disiplin kerja, tanggung jawab, ketepatan waktu, serta efektivitas penyelesaian produk. Wijonarko et al. (2022) menyebut kinerja sebagai pencapaian kerja individu/kelompok dalam kurun waktu tertentu secara legal. Kinerja berkualitas tinggi menjamin kelancaran dan efisiensi proses produksi.

Produksi sendiri merupakan indikator pencapaian target perusahaan. Menurut Prawirosentono (2017), produksi ialah kegiatan menciptakan barang dengan nilai tambah berdasarkan prinsip ekonomi manajerial. Dalam industri kayu, produksi mencakup transformasi bahan baku menjadi produk akhir. Hubungan antara kualitas dan produksi bersifat langsung, di mana peningkatan kualitas melalui pelatihan dan pengawasan dapat meningkatkan produktivitas. Sementara itu, hubungan antara kualitas dan kinerja bersifat saling mendukung; kinerja optimal menghasilkan kualitas tinggi, dan sebaliknya, kualitas yang baik memudahkan pencapaian kinerja maksimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu menekankan penerapan standar operasional untuk meningkatkan keduanya secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan pihak perusahaan CV.Mandiri Sejahtera Banua di Banjarbaru diperoleh informasi yang didapat berasal dari perusahaan yaitu Direktur, Manajer, 2 (dua) karyawan sebagai berikut:

Pandangan Tentang Kualitas Dan Kinerja Karyawan Bidang Produksi Pada CV.Mandiri Sejahtera Banua Di Banjarbaru

Dalam rangka memahami kualitas dan kinerja karyawan produksi, dilakukan wawancara kepada pihak manajemen dan karyawan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kualitas dan kinerja memiliki peran penting terhadap produktivitas dan efektivitas operasional perusahaan. Menurut direktur perusahaan, karyawan yang berkualitas adalah mereka yang bertanggung jawab, disiplin tinggi, mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu tanpa merugikan perusahaan maupun rekan kerja. Kendala utama yang dihadapi dalam pembinaan karyawan adalah rendahnya kedisiplinan waktu kerja serta kurangnya inisiatif dari karyawan. Hal ini dianggap sebagai tantangan yang memerlukan evaluasi dan pembinaan berkelanjutan.

Meskipun demikian, terdapat berbagai kelebihan di antara karyawan, antara lain loyalitas tinggi, kesediaan untuk lembur demi pencapaian target produksi, kemampuan bekerja sama dalam tim, serta pengalaman kerja yang mumpuni. Kinerja secara keseluruhan dinilai cukup stabil, khususnya dalam penyelesaian tugas pokok produksi. Namun, peningkatan kedisiplinan dan semangat kerja masih dibutuhkan. Upaya pembinaan secara intensif terus dilakukan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.

Manajer perusahaan menambahkan bahwa karyawan yang berkualitas adalah mereka yang memiliki keinginan untuk belajar, mampu mengikuti aturan perusahaan, dan hasil kerjanya sesuai dengan target. Inisiatif kerja sangat diapresiasi, di mana karyawan mampu membaca situasi tanpa harus selalu diarahkan. Karyawan yang menunjukkan tanggung jawab penuh dan kemauan untuk berkembang sangat dibutuhkan.

Dalam aspek kendala, manajer menyebut kedisiplinan waktu sebagai masalah utama, termasuk kebiasaan membawa masalah pribadi ke tempat kerja yang mempengaruhi fokus. Proses produksi yang saling berkaitan membuat keterlambatan satu tahap berdampak pada keseluruhan. Namun, manajer tetap berupaya membina karyawan melalui pendekatan kekeluargaan karena karyawan dianggap sebagai aset penting perusahaan. Kelebihan yang diidentifikasi meliputi pengalaman teknis dalam pengoperasian mesin, kerja sama tim yang solid, serta komitmen terhadap kualitas produk sesuai standar perusahaan.

Penilaian terhadap kinerja juga menunjukkan beragam hasil. Karyawan lama biasanya tidak perlu arahan karena sudah memahami ekspektasi perusahaan, sementara karyawan baru masih membutuhkan pembinaan dan pengawasan ketat.

Dari perspektif dua orang karyawan, karyawan yang berkualitas adalah mereka yang datang tepat waktu, teliti, disiplin, dan mampu bekerja sama dalam tim. Inisiatif kerja dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan dinilai sebagai faktor penting. Kedua karyawan sepakat bahwa kualitas karyawan berkorelasi langsung dengan tanggung jawab dan kemampuan kerja sama untuk mencapai target produksi.

Kendala yang mereka sampaikan juga mengarah pada masalah kedisiplinan, seperti keterlambatan dan kurangnya keseriusan dalam bekerja. Hal

ini menyulitkan manajemen dalam melakukan pembinaan secara menyeluruh. Ada juga masalah kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, yang memerlukan pengingat terus-menerus. Meskipun terdapat kendala, mereka menyebut banyak karyawan yang rajin, cepat bekerja, mampu beradaptasi dengan rekan kerja, serta memiliki loyalitas dan kemampuan kerja sama yang tinggi. Semua aspek ini menjadi kekuatan penting dalam mendukung proses produksi.

Dalam penilaian terhadap kinerja rekan kerja, kedua karyawan menyampaikan bahwa masih ada yang harus diingatkan terkait kedisiplinan karena hal tersebut berdampak langsung pada kinerja tim secara keseluruhan. Meski ada karyawan yang cepat dan rajin, masih ditemukan individu yang lambat bekerja dan sering datang terlambat, yang menimbulkan efek negatif terhadap suasana kerja.

Pandangan Tentang Karyawan Berkualitas Pada Perusahaan CV.Mandiri Sejahtera Banua Di Banjarbaru.

Karyawan berkualitas dinilai dari sejumlah aspek penting yang mendukung kelancaran dan produktivitas proses produksi. Pertama, disiplin dan ketepatan waktu menjadi indikator utama, di mana kehadiran sesuai jadwal dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan mencerminkan tanggung jawab serta kesiapan kerja. Kedua, karyawan yang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas menunjukkan profesionalisme dan komitmen tinggi. Mereka mampu bekerja tanpa pengawasan ketat dan menyelesaikan tugas dengan hasil memuaskan. Ketiga, kemampuan bekerja sama dalam tim sangat krusial dalam industri produksi yang bersifat lintas tahapan. Kolaborasi dan komunikasi antar karyawan menjadi fondasi utama kelancaran operasional. Keempat, inisiatif dan kemauan untuk belajar menjadi nilai tambah bagi perusahaan. Karyawan proaktif yang tidak hanya menunggu arahan namun mampu memahami situasi kerja dan mengembangkan kemampuan secara mandiri dianggap memiliki kualitas unggul. Kelima, menjaga kualitas hasil kerja melalui ketelitian dan kepatuhan terhadap standar mutu sangat penting demi menjaga citra dan kepercayaan pelanggan. Terakhir, loyalitas terhadap perusahaan ditunjukkan oleh karyawan yang bersedia bekerja lembur, tetap semangat meski menghadapi tantangan, dan memiliki dedikasi tinggi. Seluruh atribut ini menempatkan karyawan sebagai aset strategis perusahaan dalam mencapai target produksi secara berkelanjutan.

Kendala yang dihadapi dalam meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan pada CV.Mandiri Sejahtera Banua di Banjarbaru

CV. Mandiri Sejahtera Banua menghadapi sejumlah kendala dalam pembinaan karyawan produksi. Masalah utama adalah rendahnya kedisiplinan, terlihat dari karyawan yang sering datang terlambat dan tidak mematuhi jadwal kerja. Selain itu, kurangnya inisiatif membuat karyawan cenderung menunggu perintah, sehingga menyulitkan pembentukan tim kerja yang mandiri. Gangguan fokus akibat masalah pribadi juga memengaruhi produktivitas serta dinamika tim kerja. Pada karyawan baru, ketidaktahuan terhadap prosedur kerja menjadi tantangan tersendiri dan memerlukan pembinaan intensif. Di sisi lain, komunikasi

antar karyawan yang tidak efektif menimbulkan kesalahpahaman dan hambatan dalam proses produksi. Terakhir, sistem evaluasi dan pelatihan yang masih terbatas mengurangi efektivitas pengembangan karyawan secara berkelanjutan. Seluruh kendala tersebut berpengaruh pada efisiensi dan kualitas proses produksi perusahaan.

Kelebihan Karyawan Di Bidang Produksi Pada Perusahaan CV.Mandiri Sejahtera Banua Di Banjarbaru.

Karyawan di perusahaan ini menunjukkan berbagai kelebihan strategis. Mereka loyal terhadap perusahaan, siap lembur, dan berkontribusi dalam mencapai target produksi. Kerja sama tim yang baik menjadi fondasi kelancaran operasional, didukung oleh pengalaman dan kemampuan teknis dalam pengoperasian mesin. Karyawan baru cepat beradaptasi berkat bimbingan senior. Semangat dan etos kerja tinggi tercermin dalam motivasi menyelesaikan tugas dengan kualitas terjaga. Komitmen menjaga mutu produk menjadi prioritas, karena kualitas berpengaruh langsung terhadap kepuasan pelanggan dan kesinambungan produksi. Semua ini menjadikan mereka aset penting bagi perusahaan.

Penilaian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV.Mandiri Sejahtera Banua Di Banjarbaru

Penilaian kinerja karyawan mencakup lima aspek utama. Kedisiplinan waktu sangat memengaruhi kelancaran produksi dan menjadi indikator utama. Tanggung jawab kerja dinilai dari ketepatan waktu, kebersihan, dan kesesuaian hasil dengan standar perusahaan. Kerja sama tim penting karena proses produksi saling berkaitan, sehingga kemampuan berkomunikasi dan membantu rekan kerja menjadi nilai tambah. Inisiatif dan kepedulian terhadap lingkungan kerja menunjukkan karyawan yang berintegritas dan proaktif. Terakhir, produktivitas dan kualitas hasil kerja menjadi perhatian utama, dengan apresiasi diberikan bagi karyawan yang cepat, rapi, dan minim kesalahan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat interpestasikan pembahasan berddasarkan indikator penelitian yang digunakan dengan menganalisis pandangan terhadap karyawan berkualitas, kendala, kelebihan, penilaian terhadap karyawan sebagai berikut

Pandangan Tentang Kualitas Dan Kinerja Karyawan Bidang Produksi Pada CV.Mandiri Sejahtera Banua Di Banjarbaru

Kualitas dan kinerja karyawan merupakan dua aspek utama yang menentukan keberhasilan proses produksi di CV.Mandiri Sejahtera Banua. Karyawan yang berkualitas adalah mereka bertanggung jawab, disiplin, mampu bekerja sama, memiliki inisatif, dan menjaga mutu hasil kerja. Diperoleh informasi bahwa kualitas karyawan tidak hanya diukur dari hasil kerja yang dicapai, tetapi juga dari bagaimana karyawan menjalankan tugasnya secara

disiplin, bertanggung jawab, serta mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan produksi. Karyawan mampu memiliki loyalitas yang tinggi, tidak hanya mengandalkan perintah, tetapi juga mampu bertindak secara mandiri dengan inisiatif sendiri, seperti dalam kondisi perusahaan seang mengejar target produksi, karyawan yang berkualitas akan bersedia lembur tanpa keberatan, karena menyadari tanggung jawabnya terhadap keberlangsungan proses produksi. Pandangan ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya menilai karyawan dari segi teknis, tetapi juga dari sikap kerja dan etika. Hal ini memperkuat prinsip bahwa kualitas dan kinerja karyawan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam menciptakan produktivitas kerja yang tinggi.

Kendala Yang Dihadapi Dalam Meningkatkan Kualitas Dan Kineja Karyawan Pada CV.Mandiri Sejahtera Banua Di Banjarbaru.

Dalam proses meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan dihadapkan pada berbagai tantangan yang bersifat internal maupun eksternal. Kendala ini berpengaruh terhadap efisiensi kerja, produktivitas, serta stabilitas hasil produksi. Salah satu kendala utama yang dihadapi adalah kedisiplinan waktu kerja, masih terdapat beberapa karyawan yang sering datang terlambat dan bahkan tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Hal tersebut tidak hanya berdampak pada pekerjaan individu, tetapi mempengaruhi kinerja tim secara keseluruhan. Dalam proses produksi kayu, keterlambatan satu bagian dapat menghambat bagian lainnya, karena setiap tahap saling terhubung dan menuntut ketepatan waktu. Selain itu ada kendala kurangnya inisiatif, kurang fokus dalam bekerja karena masalah pribadi dibawa kedalam lingkungan kerja, kurangnya pemahaman dalam bekerja juga menjadi hambatan yang cukup signifikan. Beberapa karyawan masih cenderung menunggu perintah tanpa mencoba untuk bertindak atau menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih mandiri. Dalam kondisi seperti ini berisiko menyebabkan kesalahan dalam proses produksi, terutama karena pekerjaan yang dilakukan bersifat teknis dan membutuhkan ketelitian tinggi serta kerja sama tim.

Kelebihan Karyawan Di Bidang Produksi Pada Perusahaan CV.Mandiri Sejahtera Banua Di Banjarbaru.

Salah satu kelebihan utama yang dimiliki oleh karyawan di CV.Mandiri Sejahtera Banua adalah tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Loyalitas ini tidak mencerminkan komitmen terhadap pekerjaan, tetapi juga menunjukkan bahwa para karyawan merasa memiliki tanggung jawab langsung terhadap kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Karyawan yang loyal juga cenderung lebih stabil, jarang melakukan pelanggaran, dan lebih cepat menyesuaikan diri terhadap kebijakan perusahaan. Ada beberapa kelebihan yang dimiliki perusahaan, seperti pengalaman kerja yang sangat membantu berjalannya kinerja karyawan, bekerja sama tim, semangat kerja, serta mampu beradaptasi sesama. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil membangun tim kerja yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga kuat

secara mental dan etika kerja. Dengan mempertahankan dan terus mengembangkan kelebihan ini melalui pelatihan, perusahaan akan mampu meningkatkan daya saingnya, terutama dalam industri pengolahan kayu yang sangat kompetitif.

Penilaian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan CV.Mandiri Sejahtera Banua Di Banjarbaru.

Penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan proses penting yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi setiap individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pada CV. Mandiri Sejahtera Banua, penilaian kinerja menjadi salah satu dasar dalam mengukur efektivitas kerja karyawan serta mengevaluasi kekuatan

dan kelemahan dalam proses produksi. Manajemen perusahaan menilai kinerja berdasarkan indikator sederhana namun relevan, seperti ketepatan waktu dalam bekerja, kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tingkat kerapian dan ketelitian hasil kerja, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Selain itu, aspek seperti inisiatif, kejujuran, dan sikap dalam menghadapi tekanan kerja juga menjadi bahan pertimbangan dalam menilai performa karyawan. Namun demikian, tidak semua karyawan memiliki kinerja yang sama. Masih terdapat beberapa individu yang dianggap belum memenuhi harapan perusahaan, terutama dalam hal kedisiplinan kerja. Penilaian terhadap karyawan baru juga menjadi perhatian khusus dalam perusahaan. Karyawan yang baru bergabung umumnya membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan sistem kerja dan standar yang diterapkan. Oleh karena itu, perusahaan tidak langsung menilai kinerja mereka dengan standar tinggi, melainkan memberikan kesempatan belajar dan pembinaan secara bertahap. Proses ini biasanya melibatkan arahan langsung dari manajer atau karyawan senior, sehingga karyawan baru dapat memahami pola kerja dan tanggung jawabnya secara lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan ini adalah bahwa peningkatan kualitas dan kinerja karyawan bidang produksi pada CV. Mandiri Sejahtera Banua di Banjarbaru merupakan hal yang sangat penting dan strategis bagi keberlangsungan dan kemajuan perusahaan. Kualitas karyawan tercermin dari sikap tanggung jawab, kedisiplinan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, serta inisiatif dalam bekerja. Sementara itu, kinerja karyawan menunjukkan seberapa baik mereka melaksanakan tugasnya secara produktif dan efisien untuk mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Perusahaan telah menunjukkan usaha dalam membangun dan mempertahankan kualitas serta kinerja tersebut melalui beberapa pendekatan, antara lain dengan memberikan pengarahan, motivasi, pengawasan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Penerapan strategi ini cukup efektif, namun dalam praktiknya masih ditemukan beberapa hambatan, seperti kurangnya disiplin kerja, lemahnya komunikasi antar karyawan, dan kurangnya pemahaman

terhadap prosedur kerja, khususnya pada karyawan baru. Kendala-kendala ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen untuk terus melakukan pembinaan dan evaluasi secara berkelanjutan. Meskipun demikian, sebagian besar karyawan menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, semangat kerja yang baik, serta kemampuan beradaptasi dengan cepat terhadap sistem kerja yang berlaku. Hal ini menjadi kekuatan utama bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas hasil produksi. Selain itu, kerja sama tim yang kuat dan kesadaran akan pentingnya menjaga mutu produk juga turut mendukung kelancaran proses produksi secara keseluruhan. Hubungan antara kualitas dan kinerja karyawan terbukti saling memengaruhi dan berkontribusi besar terhadap efektivitas proses produksi. Semakin tinggi kualitas kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Begitu pula sebaliknya, dengan meningkatnya kinerja karyawan, kualitas produk yang dihasilkan pun menjadi lebih terjaga dan mampu bersaing di pasar. Oleh karena itu, upaya

Peningkatan kualitas dan kinerja harus dilakukan secara terpadu, tidak hanya melalui pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga melalui pembinaan sikap kerja yang profesional dan bertanggung jawab. Lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman turut menjadi faktor pendukung utama dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal. Ketika perusahaan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, maka motivasi kerja meningkat, semangat kerja tumbuh, dan loyalitas terhadap perusahaan pun semakin kuat. Hal ini akan berdampak positif tidak hanya pada peningkatan produksi, tetapi juga pada stabilitas dan pertumbuhan perusahaan dalam jangka panjang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas dan kinerja karyawan bukan hanya merupakan tanggung jawab individu, tetapi juga merupakan hasil dari sistem manajemen yang terarah dan lingkungan kerja yang mendukung. Jika kedua aspek ini dapat terus ditingkatkan, maka CV. Mandiri Sejahtera Banua akan mampu meningkatkan daya saing dan mempertahankan eksistensinya di industri pengolahan kayu secara berkelanjutan.

SARAN

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja melalui aturan tegas dan sistem penghargaan yang konsisten. Pelatihan rutin baik teknis maupun soft skill diperlukan guna meningkatkan kompetensi karyawan. Evaluasi kinerja yang objektif dan berkala perlu dioptimalkan sebagai dasar insentif dan pembinaan. Selain itu, komunikasi yang terbuka antar karyawan dan pimpinan harus ditingkatkan untuk memperkuat kerja sama. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga penting untuk mendukung semangat kerja. Terakhir, penghargaan berkelanjutan menjadi langkah strategis dalam memotivasi dan menjaga loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Yogyakarta: Deepublish.
- Abdussamad. (2021). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian Sosial*. Jakarta: Pustaka Ilmu.
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja*, CV. Penerbit Qiara Media, Jawa Timur.
- Andriani, R., & Agustina, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas dan moral pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 123–135.
- Ajabar, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arismunandar. (2020). *Manajemen Karir dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ashari, M., dkk. (2020). *Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi modern*. Jakarta: Prenada Media.
- Busro, M. (2021). *Kinerja sumber daya manusia: Konsep dan praktik*. Jakarta: Kencana.
- Edison, E., dkk. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ende, Sulaimawan, dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Estiningsih, S. (2018). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fikri, A., Kusumah, R., dkk. (2022). *Psikologi Organisasi dan Perilaku Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2020). *Memahami Motivasi dan Perilaku Kerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Harahap, A., & Tirtayasa, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Medan: Lembaga Aksara
- Hardani, dkk. (2020). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group.
- Halim, A., dkk. (2021). *Manajemen mutu terpadu*. Bandung: CV Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Hesti Widayanti. (2022). *Kinerja karyawan dan organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Heizer, J., Render, B., & Munson, C. (2020). *Operations Management* (13th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Hendryadi, W., Suryani, T., & Mulyana, A. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Husna, N. (2017). *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Joni, R., & Hikmah, F. (2022). *Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 45–53.
- Jufrizen, J., & Intan, R. (2021). *Kinerja karyawan dan implikasinya terhadap efektivitas organisasi*. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 9(3), 201–215.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2021). *Principles of marketing* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2020). *Principles of Marketing* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Kurniawan, A. (2022). *Motivasi Kerja: Teori dan Aplikasi di Tempat Kerja Modern*. Bandung: CV Alfabeta.
- Kotler, P., Keller, K. L., & Chernev, A. (2022). *Marketing Management* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Kotler, P., Keller, K. L., & Chernev, A. (2022). *Marketing management* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Latif, F., Nurhayati, S., & Wulandari, D. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai*. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(2), 67–74.
- Masnun, M., Makhdalena, & Syabrus, R. (2024). *Manajemen kualitas produk dan kepuasan konsumen*. Medan: Penerbit Perdana.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ni Kadek, S., & John, T. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Denpasar: Udayana Press.
- Prawirosentono, S. (2017). *Manajemen operasi dan produksi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Putri, R. P. (2019). *Pengembangan Karir dan Perencanaan Individu dalam Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Rasmiati. (2016). *Dasar-dasar produksi dan operasi*. Makassar: LPPM UNM.



Rerung, Y. (2019). *Kinerja karyawan: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Sunarto. (2020). *Sumber daya manusia dan organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Suryana, Y. (2021). *Manajemen Produksi dan Operasi*. Bandung: CV Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Kencana.

Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Operasi Produksi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Saydam dalam Fikri, A., Kusumah, R., dkk. (2022). *Psikologi Organisasi dan Perilaku Kerja*. Bandung: Alfabeta.

Wijonarko, A., Sari, L., & Ramadhan, I. (2022). *Kinerja Karyawan dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.