
Journal Of Industrial Engineering And Technology (Jointech) Universitas Muria Kudus

Journal homepage :
<http://journal.UMK.ac.id/index.php/jointech>

ANALISIS FAKTOR KINERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PRODUKSI PT. SINAR MAS MEGAH STEEL SURABAYA

Krisnadi Hariyanto^{1*}, Subaderi², Fitriya Gemala Dewi³, Muharom⁴

^{1,2,3}Prodi Teknik Industri/Universitas Wijaya Putra, Jl, Raya Benowo No. 1-3 Surabaya, 60197, Indonesia

⁴Prodi Teknik Mesin/Universitas Wijaya Putra, Jl, Raya Benowo No. 1-3 Surabaya, 60197, Indonesia

* email Koredpondensi : krisnadi@uwp.ac.id

INFO ARTIKEL

Article history :

Received : 6-5-2024

Accepted : 10-6-2024

Keywords :

Authority

Capacity

Execution

Inspiration

ABSTRAK

The point investigate is to depict and examine these variables that impact the execution of PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya. These components are gathered into 2 (two) : person measurements (capacity, work involvement, inspiration) and organizational measurements (pioneers, interaction, work environment), whereas in light of worker execution is the variable, and the work comes about illustrated by workers depending on at a specific moment benchmarks. indicated execution. That investigate test comprised of 60 representatives partitioned into a few divisions. This overview was created by analysts employing a 5-point Likert scale. Information examination strategies utilize expressive measurements and different straight relapse. Different straight relapse models with six free factors can clarify 53.5% of the variety in representative execution factors. It observes in portion six free factors in investigate inquire about, the employee's capacity to have the most prominent impact on representative execution.

PENDAHULUAN

PT. Sinar Mas Megah Steel adalah sebuah perusahaan di Surabaya yang mulai beroperasi pada tahun 2008. Perusahaan ini memiliki tekad kuat untuk menjadi pemimpin dalam industri baja. Perusahaan ini terlibat dalam pembuatan pipa besi yang digunakan untuk membuat bingkai, langit-langit, partisi, dan produk lain sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Permintaan masyarakat yang semakin tinggi terhadap produk besi, PT. Sinar Mas Megah Steel sedang mengalami peningkatan dalam permintaan untuk produk-produknya. PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya sedang berkembang dalam produksi berbagai komponen konstruksi seperti C Channels, C Truss, Battens, rangka baja ringan, Spandek, dan produk

lainnya. Seiring dengan pertumbuhan ekonomi yang terjadi di Indonesia dan meningkatnya permintaan masyarakat akan baja untuk proyek konstruksi, maka didirikanlah PT. Sinar Mas Megah Steel sebagai perusahaan yang fokus pada produksi pipa dan produk saluran C. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat baik saat ini maupun di masa yang akan datang, perusahaan perlu mempersiapkan strategi yang tepat untuk tetap bersaing dan berkembang.

Perkembangan PT. Sinar Mas Megah Steel terus menunjukkan peningkatan produksi, namun kualitas pipa dan rangka besi mereka masih belum memuaskan. Masih terdapat produk yang rusak atau cacat, seperti baret, bengkok, dan bocor. Adanya variasi dalam jumlah kerusakan produk pipa yang diproduksi oleh PT. Sinar Mas Megah Steel menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam perusahaan tersebut masih rendah. Kondisi yang terjadi di PT. Sinar Mas Megah Steel saat ini adalah 66% dari karyawan merasa bahwa tujuan dalam pekerjaan belum terpenuhi dan 70% dari pekerja juga merasakan bahwa belum puas dengan kondisi pekerjaan saat ini. Berdasarkan kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Sinar Mas Megah Steel merasakan bahwa kualitas kehidupan para pekerja masih rendah. Setiap barang yang rusak atau cacat terus muncul di PT. Sinar Mas Megah Steel dan pada bulan Januari 2023 terdapat sejumlah pipa yang mengalami kerusakan sebanyak 80 batang pipa yang rusak, jumlah produk yang mengalami kerusakan meningkat pada bulan Februari menjadi 138 batang. Evaluasi terhadap proses produksi dan melakukan perbaikan pada sistem kualitas untuk meminimalkan resiko kerusakan produk di bulan berikutnya. Dengan adanya perbaikan tersebut diharapkan angka kerusakan produk dapat diminimalkan sehingga dapat meningkatkan kepercayaan konsumen terhadap kualitas produk perusahaan. Pengawasan yang ketat telah berhasil mengurangi jumlah produk yang rusak menjadi 12 batang. Namun, fluktuasi produk yang cacat tetap terjadi, dengan tingkat kerusakan paling parah terjadi pada Pada bulan Agustus, terdapat sebanyak 88 batang yang mengalami penurunan menjadi 73 batang pada bulan November, dan terus menurun di bulan Desember dengan kerusakan mencapai 14 batang pipa.

Organisasi tidak memiliki pilihan selain untuk terus bertahan dan mengembangkan bisnis dalam memperbaiki kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan dan hal ini dikarenakan tuntutan, kebutuhan, dan harapan pelanggan yang terus berkembang (Purnomo, 2021). Dedikasi organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, objektivitas sistem penilaian, dan kompensasi yang terkait dengan efisiensi dan keamanan di samping aspek lain dari organisasi. Berdasarkan penelitian mereka tentang bantuan prosedural dalam manajemen kinerja dan kinerja pekerjaan di seluruh organisasi keuangan yang diperdagangkan secara publik, mencatat bahwa kinerja karyawan adalah penentu signifikan secara statistik dari parameter kinerja individu dan terkait secara positif dengan parameter kinerja individual (Liu et al., 2018). Kemampuan untuk melakukan penilaian yang efektif terkait dengan manajemen pekerjaan yang efektif, promosi, dan remunerasi, termasuk bonus dan kenaikan gaji. Selain itu, evaluasi kinerja telah terkait dengan keadilan distribusi, yang mempengaruhi bagaimana hubungan dalam evaluasi mempengaruhi kinerja karyawan dan sebaliknya (Wushe & Shenje, 2019). Efek positif pada kepuasan konsumen, reaksi staf, kreativitas organisasi, dan kepuasan pelanggan dihasilkan sebagai hasilnya. Akhirnya, penilaian kinerja berkontribusi pada peningkatan keterlibatan karyawan dan peningkatan pendapatan serta memiliki dampak yang kuat pada produksi dan kinerja pekerjaan perusahaan (Sulupadang et al., 2017).

Kolaborasi dalam organisasi difasilitasi dengan menerima laporan rutin tentang kinerja karyawan dan terlibat aktif dalam manajemen langsung dengan mendiskusikan tugas-tugas yang ditugaskan, jalan ke depan, dan peluang untuk perbaikan. Ketika diberikan kepada karyawan, umpan balik kinerja mendorong dialog yang membantu dalam memahami tingkat

pengetahuan dan responsif, serta menjelaskan potensi dan kemajuan karir masa depan (Septa Wardani et al., 2023). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai proses mengevaluasi pekerjaan seseorang untuk membuat keputusan manajemen yang adil, evaluasi karyawan, proses pengumpulan, menganalisis, dan mendokumentasikan informasi tentang kontribusi relatif karyawan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, yang akan berfungsi sebagai kerangka kerja untuk mengembangkan rekomendasi untuk upaya untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Hillfiger & Tampubolon, 2021).

Sudut pandang dari program kinerja karyawan dikembangkan bersama oleh sekelompok tim yang beragam, termasuk rekan kerja, manajer, dan karyawan. Pendekatan penilaian berbasis tujuan umum terdiri dari beberapa tugas yang harus diselesaikan. Pendekatan bergerak ke langkah berikutnya, dimulai dengan pembentukan tujuan staf yang spesifik (Prasetyo et al., 2019). Karyawan diberi wewenang dalam melakukan tindakan atau diuraikan dalam rencana tindakan dan memungkinkan untuk mengevaluasi kinerja secara obyektif serta tindakan pencegahan yang diambil ketika diperlukan dalam penetapan tujuan baru untuk masa depan. Manusia memiliki peranan yang vital bagi suatu organisasi karena kemampuan dalam merespon dengan sungguh-sungguh terhadap target kerja atau program pelatihan yang ingin dicapai. Manusia dalam hal ini karyawan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi dengan sukses dan efisiensi (Diawati et al., 2019). Meningkatkan produktivitas karyawan adalah salah satu target perusahaan yang diharapkan dapat berdampak positif pada hasil kerja perusahaan. Produktivitas perusahaan akan meningkat dengan kinerja yang baik, mengurangi jumlah karyawan, dan memperkuat gaya manajemen perusahaan. Seorang karyawan dengan kinerja yang tidak memuaskan dapat menyebabkan penurunan kualitas dan efisiensi pekerjaan, mengurangi pendapatan karyawan, dan merugikan pendapatan perusahaan. (Purnami & Utama, 2019).

Tiga faktor yang memengaruhi cara kerja dan hasil kerja adalah faktor individu, faktor psikologis dan organisasi. Faktor individu dibagi menjadi subvariabel keterampilan dan kemampuan dimana dalam sebuah organisasi dapat berdampak tidak langsung pada tingkah laku dan produktivitas dari setiap individu. Variabel organisasi dapat dikelompokkan menjadi sub-variabel seperti sumber daya, kebijakan kepemimpinan, sistem kompensasi, struktur organisasi, dan pola desain pekerjaan. Variabel psikologis dapat terbagi ke dalam subvariabel seperti persepsi, sikap, karakter, pembelajaran, dan dorongan. Variabel ini sangat terpengaruh oleh faktor-faktor seperti latar belakang keluarga, pengalaman kerja sebelumnya, serta faktor-faktor sosiodemografis (Pengaruh et al., 2020). Variabel yang akan diteliti mempunyai tujuan menguraikan, menelaah pandangan dan meneliti dampak yang dapat mempengaruhi kinerja. PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya telah mengelompokkan faktor yang berdampak pada kinerja menjadi dua kategori, yakni faktor individu (motivasi kerja, pengalaman kerja dan kemampuan) dan faktor organisasi (kepemimpinan, iklim kerja dan komunikasi).

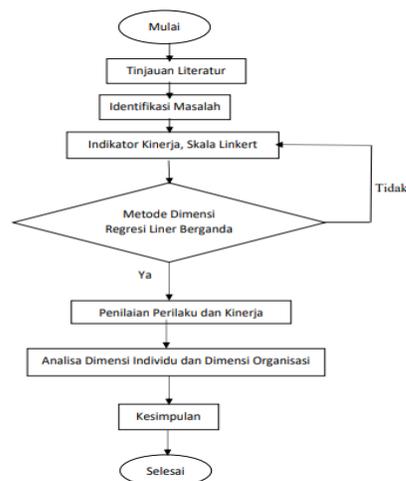
Kemampuan untuk mencapai tujuan dan sukses dalam menyelesaikan pekerjaan tergantung pada anggota organisasi yang telah bekerja dengan baik dalam memenuhi kebutuhan organisasi. Berdasarkan beberapa poin masalah yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berperan dalam mencapai target yang telah ditetapkan dengan cara mengendalikan, memandu, mempengaruhi pemikiran, emosi, atau tindakan (Hasmalawati et al., 2018). Pengalaman kerja merupakan periode di mana seseorang menghabiskan waktu untuk mencapai pengetahuan, keahlian, dan mentalitas yang cocok dengan tugas yang dijalankan berbagai frekuensi dan jenis. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang yang menjadi pemimpin untuk mengarahkan, memandu, dan memengaruhi pikiran, emosi, atau perilaku mendorong individu lain untuk mencapai target yang telah disepakati sebelumnya. Kemampuan seorang pemimpin untuk mengontrol,

memandu, dan memengaruhi pikiran, emosi, atau tindakan untuk mencapai tujuan orang lain adalah inti dari kepemimpinan (Buulolo & Ratnasari, 2020).

Kepemimpinan adalah keterampilan untuk menggerakkan sekelompok orang demi mencapai tujuan yang sama, kerjasama dalam bekerja sangatlah penting. Dalam hal kinerja, seorang pemimpin menetapkan target untuk meningkatkan kinerja, menggunakan gaya kepemimpinan untuk mengatur, membimbing, mempengaruhi pikiran, emosi, atau tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Kondisi ini terdiri dari sejumlah ciri dan elemen yang dianggap oleh para pekerja sebagai faktor utama dalam mempengaruhi tingkah laku (Hayatun & Ernawati, 2022).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya. PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya aktif dalam industri manufaktur, khususnya dalam pembuatan pipa baja. Jumlah semua karyawan tetap di Bagian Operasional adalah 411 karyawan dengan pengalaman kerja minimal 3 tahun. Jenis pendekatan penelitian ini secara kuantitatif dengan menggunakan pendekatan Slovin serta tingkat kesalahan 5% digunakan untuk menentukan jumlah populasi responden sebanyak 60 orang melalui teknik pengambilan sampel secara acak. Variabel yang diukur berupa variabel independen yang terdiri dari dua aspek mempengaruhi kinerja individu meliputi aspek yang bersifat personal : kemampuan (X1), pengalaman bekerja (X2), motivasi kerja (X3), dan juga faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja (kepemimpinan (X4), komunikasi (X5), iklim organisasi (X6), Variabel dependen dalam penelitian ini adalah tingkat kinerja / prestasi (Y) dalam perusahaan. Skala penilaian dari 1 hingga 5 digunakan dengan metode Skala Likert. Data yang diambil terdiri dari kinerja karyawan, susunan organisasi, kelompok karyawan berdasarkan tingkat, dan rincian pekerjaan. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan SPSS versi 25. Penilaian data tersebut menggunakan teknik-teknik statistik seperti deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif berkaitan dengan memberikan penjelasan yang jelas dan ringkas tentang data yang diamati untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik dan pola yang terdapat dalam data berupa tabel persentase. Statistik inferensial digunakan untuk mengevaluasi dampak variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, baik dalam keseluruhan maupun individu. Adapun diagram alir metode penelitian seperti gambar dibawah ini.



Gambar 1. Diagram Alir Metode Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, partisipannya adalah personal karyawan produksi yang dikaitkan dengan lingkungan kerja terhadap prestasi di PT. Sinar Mas Megah Steel. Penelitian ini melibatkan 60 orang yang menjadi responden dengan pembagian berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja seperti terlihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. Distribusi Karyawan PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	42	70
Perempuan	18	30
Jumlah Keseluruhan	60	100

Sumber: Data PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya, Desember 2023

Dari keseluruhan 60 partisipan dalam penelitian, sebanyak 42 orang (60%) adalah laki-laki dan 18 orang (30%) adalah perempuan.

Tabel 2. Distribusi Karyawan PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya Berdasarkan Usia

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
< 25 tahun	12	20
26 - 35 tahun	20	33,33
36 - 45 tahun	10	16,67
46 -55 tahun	9	15
56 - 65 tahun	6	10
≥ 65 tahun	3	5
Jumlah Keseluruhan	60	100

Sumber: Data PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya, Desember 2023

Dari keseluruhan 60 partisipan dalam penelitian, sebanyak 12 orang (20%) adalah usia kurang dari 25 tahun, 20 orang (33,33%) usia 26-35 tahun, 10 orang (16,67%) usia 36-45 tahun, 9 orang (15%) usia 46-55 tahun, 6 orang (10%) usia 56-65 tahun dan 3 orang (5%) usia diatas 65 tahun.

Tabel 3. Distribusi Karyawan PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya Berdasarkan Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	5	8,33
SMA	14	23,33
SMK	16	26,67
D1	7	11,66
D3	8	13,34
S1	10	16,67
Jumlah Keseluruhan	60	100

Sumber: Data PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya, Desember 2023

Dari keseluruhan 60 partisipan dalam penelitian, sebanyak 5 orang (8,33%) adalah pendidikan SMP, 14 orang (23,33%) pendidikan SMA, 16 orang (26,67%) pendidikan SMK, 7 orang (11,66%) pendidikan D1, 8 orang (13,34%) pendidikan D3 dan 10 orang (16,67%) pendidikan S1.

Tabel 4. Distribusi Karyawan PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya Berdasarkan Pengalaman Bekerja

Pengalaman Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 5 tahun	8	13,33
6-10 tahun	10	16,67
11-15 tahun	15	25
16-20 tahun	6	10
21-25 tahun	12	20
≥ 25 tahun	9	15
Jumlah Keseluruhan	60	100

Sumber: Data PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya, Desember 2023

Dari keseluruhan 60 partisipan dalam penelitian, sebanyak 8 orang (13,33%) adalah pengalaman bekerja kurang dari 5 tahun, 10 orang (16,67%) pengalaman bekerja 6-10 tahun, 15 orang (25%) pengalaman bekerja 11-15 tahun, 6 orang (10%) pengalaman bekerja 16-20 tahun, 12 orang (20%) pengalaman bekerja 21-25 tahun dan 9 orang (15%) pengalaman bekerja lebih dari 25 tahun.

Hasil analisis data dari kuesioner yang diberikan kepada semua responden dapat memberikan gambaran mengenai karakteristik karyawan. Sebagian besar dari karyawan adalah jenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang (70%), usia 26-35 tahun sebanyak 20 orang (33,33%), pendidikan SMK sebanyak 16 orang (26,67%) dan pengalaman bekerja 11-15 tahun sebanyak 15 orang (25%).

1. Statistik Deskriptif.

Hasil analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menjelaskan dan menggambarkan data secara numerik dan grafis. Ini membantu dalam memahami karakteristik dasar dari data dan memberikan ringkasan yang mudah dipahami untuk memahami distribusi, variabilitas, dan hubungan antar variabel. Metode ini digunakan untuk menjelaskan pola-pola yang mungkin terdapat dalam data secara kuantitatif dan memahami pola distribusi dari respon yang diberikan oleh para responden. Hasil dari survei yang meliputi faktor-faktor independen seperti kemampuan individu (X_1), lamanya pengalaman bekerja (X_2), tingkat motivasi dalam pekerjaan (X_3), keberhasilan kepemimpinan (X_4), kualitas komunikasi (X_5), serta kondisi iklim di dalam organisasi (X_6), sementara faktor tergantungnya adalah tingkat kinerja dari setiap karyawan (Y).

a. Kemampuan (X_1)

Ada 10 pertanyaan yang meliputi berbagai aspek kemampuan seperti latihan ketekunan, pemanfaatan pelatihan, komitmen dalam menyelesaikan tugas saat latihan, kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan, kebutuhan untuk kreativitas, dan pandangan terhadap pengembangan kemampuan. Karyawan di PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya diketahui memiliki kemampuan yang tinggi berdasarkan nilai rata-rata keseluruhan variabel kemampuan sebesar 4,35 yang dinilai sangat baik.

b. Pengalaman kerja (X_2)

Terdapat tujuh pertanyaan dalam kategori pengalaman kerja, termasuk pendapat tentang durasi pekerjaan, seberapa sering tugas-tugas serupa dilakukan, variasi tugas yang dijalankan, penggunaan pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaan, lamanya pengalaman kerja, serta manfaat yang diperoleh dari pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang terkait dengan usia karyawan dapat dikategorikan sebagai pengaruh penting terhadap keberhasilan karier seseorang. Secara keseluruhan untuk variabel pengalaman kerja diperoleh rata-rata 4,34, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas

pekerja Sinar Mas Megah Steel Surabaya secara tegas setuju bahwa semakin lama orang bekerja maka variasi tugas juga berbeda, implementasi pengetahuan dan keterampilan yang sesuai yang akan memberikan pengalaman kerja bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan lebih baik.

c. Motivasi Kerja (X_3)

Data yang diperoleh dari survei tentang motivasi kerja menunjukkan bahwa terdapat 9 pertanyaan yang disusun untuk mengumpulkan informasi mengenai variabel-variabel yang berpengaruh terhadap motivasi. Pertanyaan-pertanyaan tersebut meliputi aspek-aspek seperti dedikasi dalam menyelesaikan tugas, karakteristik pekerjaan, kepuasan dalam pekerjaan yang menantang, persepsi terhadap sistem kompensasi di perusahaan, peran uang sebagai motivasi, minat terhadap pekerjaan, respons terhadap umpan balik, dan dorongan untuk bekerja lembur. Secara keseluruhan, kecenderungan nilai rata-rata untuk faktor motivasi di tempat kerja adalah 3,89, yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan tersebut relatif tinggi. Pabrik baja Sinar Mas Megah di Surabaya sangat bagus.

d. Kepemimpinan (X_4).

Dalam sepuluh pertanyaan, variabel kepemimpinan mencerminkan beberapa sifat, termasuk nilai pemimpin terhadap pendapat dan kontribusi karyawan, menetapkan tujuan yang sesuai, mendorong karyawan untuk mencapai prestasi, dan mengedepankan prinsip etika dan norma dalam lingkungan kerja. Perusahaan ini pada umumnya memiliki reputasi yang baik dalam industri dan terkenal karena kualitas produknya. Perusahaan tersebut juga dikenal karena layanan pelanggan yang sangat baik dan komitmennya terhadap keberlanjutan lingkungan. PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya menunjukkan kepemimpinan yang efektif dengan nilai rata-rata 3,51.

e. Komunikasi (X_5)

Terdapat 7 (tujuh) aspek komunikasi yang bervariasi, seperti pandangan terhadap karyawan yang tidak berkonflik dengan atasan, penyampaian laporan pekerjaan secara verbal kepada pimpinan, etika berbicara atau menyatakan pendapat, pembahasan mengenai permasalahan yang dihadapi, memberikan umpan balik terhadap kinerja kepada semua tingkatan, memberikan arah dan tujuan yang jelas yang harus dicapai oleh supervisor, serta komunikasi di antara para staf. Secara total, nilai tengah yang dicapai untuk aspek komunikasi adalah 3,46, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi di antara karyawan, termasuk manajer dan bawahan, serta dengan rekan kerja di perusahaan dinilai cukup baik.

f. Iklim Organisasi (X_6)

Ada sebelas pertanyaan yang berkaitan dengan kondisi kerja di organisasi, meliputi hal-hal seperti pendapat tentang ketegasan aturan di tempat kerja, ketaatan terhadap standar profesional perusahaan, kemampuan untuk mengambil keputusan secara mandiri, tanggung jawab dalam pekerjaan, dukungan dari rekan kerja, sanksi bagi staf yang melanggar aturan, komitmen bersama untuk mencapai tujuan, hubungan antara pemilik perusahaan dan bawahan, serta situasi yang membingungkan. Beberapa pegawai telah mengungkapkan bahwa PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya memiliki lingkungan organisasi yang positif, dengan rata-rata variabel iklim organisasi mencapai 3,72.

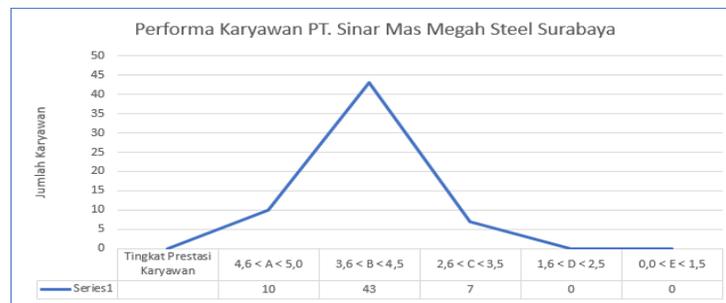
g. Prestasi Karyawan (Y)

Informasi mengenai prestasi kerja karyawan diperoleh dari sumber data kedua berupa penilaian kinerja yang telah dicapai oleh para karyawan. Peneliti melakukan penilaian skor kinerja terhadap sejumlah karyawan yang diambil dari data penilaian kinerja pada bulan Desember 2023.

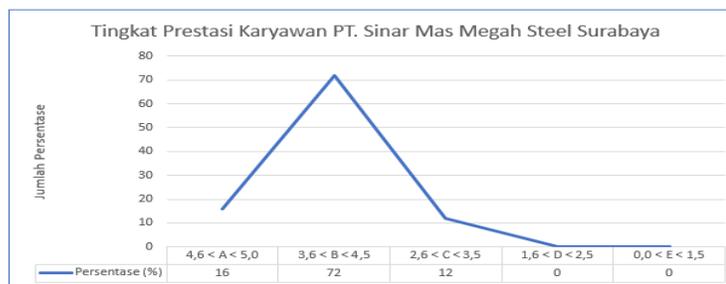
Tabel 5. Performa Karyawan PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya

Tingkat Prestasi Karyawan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
4,6 < A < 5,0	10	16
3,6 < B < 4,5	43	72
2,6 < C < 3,5	7	12
1,6 < D < 2,5	0	0
0,0 < E < 1,5	0	0
Jumlah Keseluruhan	60	100

Sumber: Data diolah, PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya, Desember 2023
 Hasil penilaian A adalah 4,6 - 5,0, yang berarti kualifikasinya adalah sangat baik. Penilaian B adalah 3,6 - 4,5 hasilnya adalah baik. Penilaian C adalah 2,6 - 3,5 yang memiliki tingkat kualitas yang cukup baik. Penilaian D adalah 1,6 - 2,5 adalah cukup. Penilaian E dalam rentang 0,0 - 1,5 mempunyai hasil kinerja dikategorikan tidak baik.



Gambar 2. Performa Karyawan PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya



Gambar 3. Tingkat Prestasi Karyawan PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya

2. Analisis Statistik Inferensial

Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan total sumber daya yang digunakan (input). Faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan (produktifitas) adalah kemampuan, pengalaman kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, komunikasi, iklim organisasi dan hipotesis awalnya sebagai berikut :

H1 : Kemampuan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Mas Megah Steel.

H2 : Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Mas Megah Steel.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Mas Megah Steel.

H4 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Mas Megah Steel,

H5 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Mas Megah Steel.

H6 : Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Mas Megah Steel,

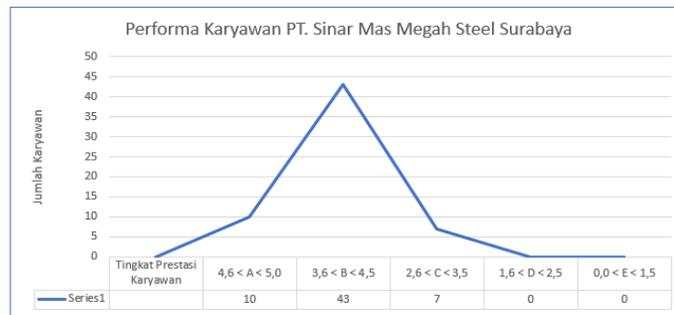
Berdasarkan hasil regresi, hasilnya dapat disajikan seperti dalam tabel 6 di bawah ini :

Tabel 6. Hasil Regresi Berganda

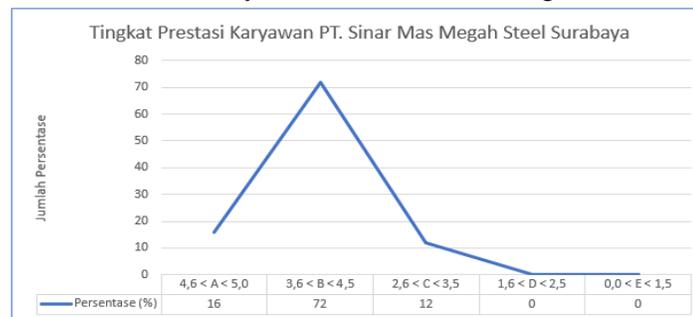
Variabel	B	Sig. t	Hasil
Kemampuan (X_1)	0,267	0,004	Diterima (Signifikan)
Pengalaman Kerja (X_2)	-0,241	0,039	Diterima (Signifikan)
Motivasi Kerja (X_3)	0,211	0,003	Diterima (Signifikan)
Kepemimpinan (X_4)	0,156	0,012	Diterima (Signifikan)
Komunikasi (X_5)	-0,286	0,017	Diterima (Signifikan)
Iklim Organisasi (X_6)	0,209	0,013	Diterima (Signifikan)
Constant = 16,376			Alpha = 0,05
Multiple R = 0,785			F = 16,598
R Square = 0,545			Sig. F = 0,000
Adj. R Square = 0,535			

Sumber : Data diolah, Desember 2023

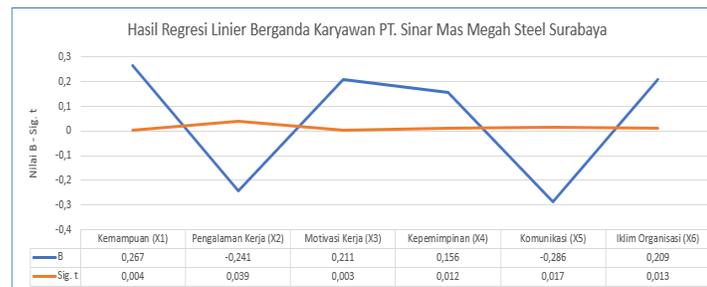
Hasil regresi ini mempunyai hasil yang signifikan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap sebagai faktor yang tergantung (variabel terikat), sementara keterampilan, pengalaman kerja, dorongan, kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi dianggap sebagai faktor independen (variabel prediktor). Berdasarkan persamaan regresi linier berganda didapatkan bahwa nilai $Y = 16,376 + 0,267 X_1 - 0,241 X_2 + 0,211 X_3 + 0,156 X_4 - 0,286 X_5 + 0,209 X_6$, dimana nilai Y adalah kinerja karyawan. Semua nilai Sig t yang didapat untuk setiap variabel $< 5\%$, ini menggambarkan bahwa variabel yang dimasukkan ke dalam model regresi diterima dan berdampak pada kinerja karyawan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa faktor kemampuan, pengalaman, motivasi individu, peran pemimpin, komunikasi, dan iklim di dalam perusahaan sangat penting bagi kinerja karyawan. R square yang dihasilkan sebesar 0,785, yang berarti 78,5% nilai data dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang ada dalam model ini. Ini menunjukkan bahwa model regresi ganda cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel dependen dan independen. Tingkat korelasi antara R^2 adalah 0,535, ini berarti ada enam faktor berbeda yang terkait secara individu secara bersama-sama menghasilkan 53,5% dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebanyak 46,5% dari nilai variabilitas dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan atau ada korelasi negatif antara pengalaman kerja dan kemampuan komunikasi dengan kinerja karyawan.



Gambar 2. Performa Karyawan PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya



Gambar 3. Tingkat Prestasi Karyawan PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya



Gambar 4. Hasil Regresi Linier Berganda Karyawan PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya

Gambar 1 hingga 4 menunjukkan adanya hubungan negatif antara pengalaman kerja dan produktivitas karyawan. Hasilnya menunjukkan adanya potensi komponen tambahan yang tidak langsung berpengaruh pada hubungan antara pengalaman bekerja dan kinerja, seperti keahlian dan pengetahuan, kebiasaan, dan rutinitas. Hasil ini menunjukkan hubungan antara pengalaman bekerja dan kinerja mungkin tidak benar-benar menguntungkan. Dalam artian bahwa peningkatan pengetahuan dan keterampilan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan pada akhirnya.

Dampak dari pengalaman kerja secara langsung mempengaruhi pengetahuan dan keterampilan yang memiliki korelasi kuat dengan hasil kerja. Pengalaman kerja secara langsung berkaitan dengan penurunan kinerja yang secara signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan saat pengetahuan dan keterampilan dievaluasi bersama, dampak langsung dari pengalaman kerja terhadap kinerja cenderung menjadi buruk. Hal ini mungkin dapat dijelaskan bahwa dalam studi ini, faktor kemampuan, yang meliputi pengetahuan dan keterampilan yang dimasukkan ke dalam model dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut hasil yang diperoleh di PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya, memiliki pengalaman kerja yang kurang memuaskan terkait dengan

kinerja para pegawainya. Walaupun kurang pengalaman pekerjaan tidak selalu berdampak negatif pada kinerja karyawan. Penyebabnya mungkin berasal dari faktor-faktor lain yang lebih kuat dalam memengaruhi kinerja karyawan, seperti pengetahuan dan keahlian yang terkait dengan tugas-tugas pekerjaan dan budaya perusahaan. Hasil dari statistik deskriptif menunjukkan bahwa banyak karyawan percaya bahwa usia karyawan tidak berpengaruh terhadap pengalaman kerja (24,7%), dan karyawan yang telah bekerja lama tidak selalu menghasilkan hasil yang lebih baik menurut persepsi karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi dan kinerja karyawan, namun komunikasi memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja pekerja.

Keterkaitan yang lebih baik antara komunikasi dan kinerja karyawan dapat lebih dipahami melalui evaluasi terhadap kualitas komunikasi yang terjalin di antara anggota organisasi. Dari hasil analisis deskriptif, terdapat sejumlah besar karyawan (43,46%) yang tidak setuju dengan gagasan bahwa mereka hanya harus patuh pada perintah atasan. Seringkali karyawan tidak memberitahukan pekerjaan mereka kepada atasan. Selain itu, sekitar 15,26% karyawan mengaku tidak pernah memberikan masukan tentang pekerjaan mereka kepada atasan dan rekan kerja, sementara 28,2% jarang melakukannya. Bisa disimpulkan bahwa kualitas komunikasi kurang memuaskan dan secara umum kemampuan kerja, pengalaman kerja, motivasi, kepemimpinan, komunikasi, dan iklim organisasi memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan di PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya yang bergerak di bidang industri baja. Enam faktor variabel independen menjelaskan 54,5% dari variabilitas dalam kinerja karyawan. Sementara itu, 45,5% dari faktor independen tambahan yang belum diteliti dapat menjelaskan bagian lainnya. Dari situasi yang telah disebutkan, bisa jadi ada variabilitas tambahan yang mempengaruhi penentuan hasil kerja, seperti kondisi tubuh. Seseorang yang memiliki fisik yang sehat menunjukkan tingkat kebugaran yang tinggi, yang dapat berdampak pada kebahagiaan dalam bekerja serta tingkat produktivitas yang tinggi, demikian juga sebaliknya.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyajikan dan meneliti elemen-elemen yang mempengaruhi produktivitas pekerja di PT. Sinar Mas Megah Steel yang bergerak di bidang manufaktur baja berkualitas tinggi di Surabaya. Ada dua kelompok faktor yang dapat dibedakan, yaitu faktor individual (pengalaman kerja, motivasi, kemampuan) dan faktor organisasional (komunikasi, iklim kerja, kepemimpinan). Kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan adanya hubungan positif antara kemampuan dan kinerja kerja karyawan dalam bekerja, pengalaman kerja, motivasi, kepemimpinan, kemampuan berkomunikasi dan kondisi lingkungan pekerjaan. Berdasarkan analisis data statistik, dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki tingkat kapasitas kerja yang baik (skor 4,35), persepsi positif terhadap pengalaman kerja (skor 4,34), motivasi yang baik (skor 3,89), persepsi yang cukup baik terhadap kepemimpinan (skor 3,51), komunikasi organisasi cukup baik (skor 3,46), dan iklim organisasi yang cukup bagus (skor 3,72). 72% dari staf menunjukkan kinerja yang baik, dengan peringkat B yang mencapai 3,6 hingga 4,5.

Secara umum, kemampuan kerja, pengalaman kerja, motivasi, kepemimpinan, komunikasi, dan iklim organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian di PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya menunjukkan bahwa enam faktor yang bisa diukur secara independen memiliki dampak sekitar 53,5% terhadap kinerja karyawan. Data menunjukkan bahwa 46,5% dari variabilitas nilai dapat didistribusikan pada faktor-faktor yang tidak dipertimbangkan, atau terdapat hubungan negatif antara

pengalaman kerja dan kemampuan komunikasi dengan kinerja karyawan. Hubungan antara kemampuan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, dan iklim organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Sebaliknya, pengalaman kerja dan komunikasi memiliki hubungan negatif dengan kinerja karyawan PT. Sinar Mas Megah di Surabaya. Pengaruh paling signifikan dalam kinerja karyawan PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya adalah faktor kemampuan. Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan, rekomendasi yang bisa diberikan pada PT. Sinar Mas Megah Steel Surabaya adalah berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan memperkuat komunikasi yang lebih efisien di lingkungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Buulolo, A., & Ratnasari, L. (2020). The Effect Of Supervisor Support, Organizational Commitments, And Work Loads To Turnover Intention. *Dimensi*, 9(2), 339–351.
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri (Self-Efficacy) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 99–108. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i1.628>.
- Hasmalawati, N., Abstrak, I. A., & Psikologi, F. (2018). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alamat korespondensi*. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI>.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai*. 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.20>.
- Hillfiger, T., & Tampubolon, L. H. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Sepatu Sandal Di Bogor. In *Jurnal Transaksi* (Vol. 13, Issue 2). www.swa.co.id.
- Liu, M., Huang, Y., & Zhang, D. (2018). Gamification's impact on manufacturing: Enhancing job motivation, satisfaction and operational performance with smartphone-based gamified job design. *Human Factors and Ergonomics In Manufacturing*, 28(1), 38–51. <https://doi.org/10.1002/hfm.20723>.
- Pengaruh, G., Kepemimpinan, D., Kerjasama, T., Terhadap Kepuasan, K., Karyawan, P. T., Len, I., Fitrianti, G., & Saragih, R. (2020). The Influence of Transformational Leadership Style and Teamwork on Employee Job Satisfaction. *Jurnal Diversita*, 6(2). <https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.4047>.
- Prasetyo, E. T., Program, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Purnomo, S. D. (2021). Analysis of Labor Absorption in Central Java Province. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(1), 240. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v5i1.311>.
- Septa Wardani, A., Whisnu Hendratni, T., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP*, 3(2), 110–124. <http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/>
- Sulupadang, H. R., Lapian, S. L. H. V. J., & Kojo, C. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. FIF Group Manado Effect Of Organizational Climate And Compensation Toward Employee Work Productivity At PT. FIF Group Manado. *Iklim Oganisasi Dan Kompensasi..... 409 Jurnal EMBA*, 5(2), 409–417.

Wushe, T., & Shenje, J. (2019). An Analysis Of The Relationship Between Occupational Stress And Employee Job Performance In Public Health Care Institutions: A Case Study Of Public Hospitals In Harare. *SA Journal of Human Resource Management*, 17. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1079>.