

DINAMIKA IMPLEMENTASI KINERJA KARYAWAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA YANG TIDAK TERCAPAI: (KEBUN RENTENG BANJAR SARI PTPN 1)

Karima Dela Adelia¹, Yeni Ilfatoniah Zahro², Ani Qotus Zuhro' Fitriani³

¹Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Email: erinadella6@gmail.com, Yeni0704@gmail.com, anigotuz2402@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the dynamics of employee performance implementation and identify the factors that cause the unachieved work productivity at Renteng Banjar Sari Estate, Jember. A descriptive qualitative approach was used to gain an in-depth understanding of the real conditions in the field through observation, interviews, and documentation. The results showed that low productivity is caused by a combination of internal and external factors. Internal factors include a lack of motivation, low education levels, and a heavy workload without adequate facilities. Meanwhile, external factors include weather conditions, limited work facilities, a weak supervision system, and ineffective communication between management and employees. In addition, there was also an imbalance between management's work planning and field implementation. Based on these findings, the researchers recommend the need for increased employee training, improvement of the evaluation system, and improvement of organizational communication to encourage the achievement of optimal work productivity.

Keywords: *Employee performance, work productivity, internal and external factors, PTPN 1 Regional 5 Ajung Jember*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dinamika implementasi kinerja karyawan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan tidak tercapainya produktivitas kerja di Kebun Renteng Banjar Sari Jember. Pendekatan kualitatif deskriptif digunakan untuk

memahami secara mendalam kondisi di lapangan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rendahnya produktivitas disebabkan oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kurangnya motivasi, rendahnya tingkat pendidikan, serta beban kerja yang berat tanpa dukungan sarana memadai. Sementara itu, faktor eksternal mencakup kondisi cuaca, fasilitas kerja yang terbatas, lemahnya sistem pengawasan, dan kurang efektifnya komunikasi antara manajemen dan karyawan. Selain itu, ditemukan pula adanya ketimpangan antara perencanaan kerja manajemen dan pelaksanaan di lapangan. Berdasarkan temuan tersebut, peneliti menyarankan perlunya peningkatan pelatihan karyawan, pembenahan sistem evaluasi, serta perbaikan komunikasi organisasi guna mendorong tercapainya produktivitas kerja yang optimal.

Katakunci: Kinerja karyawan, produktivitas kerja, faktor internal dan eksternal, PTPN 1 Regional 5 Ajung Jember.

Pendahuluan

Persaingan global menuntut perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas agar tetap kompetitif. Di sektor perkebunan, yang sangat mengandalkan tenaga kerja langsung, produktivitas kerja menjadi tolak ukur keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Perusahaan yang mampu mencapai target produktivitas secara konsisten menunjukkan manajemen sumber daya manusia yang efektif, khususnya dalam pengelolaan kinerja karyawan.

Istilah "pengertian kinerja" menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merujuk pada kondisi yang mesti diperbaiki layanan yang harus disediakan, atau cara untuk memperbaiki kerusakan aset. Seperti yang disebutkan dalam KBBI, kinerja merupakan pendekatan yang diterapkan oleh sebuah organisasi yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan maupun yang bersifat non-profit, dan sudah ada selama minimal satu minggu. Baru-baru ini, Amstrong dan Baron mengemukakan bahwa kinerja

merupakan jenis kebijakan publik yang menggabungkan strategi organisasi, keterlibatan konsumen, dan kontribusi ekonomi¹.

Disisi lain, produktivitas kerja tidak hanya berbicara mengenai hasil akhir, tetapi juga menyangkut proses dan kemampuan individu dalam menghasilkan output dalam waktu tertentu. Busro (2018) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan rencana waktu yang ditentukan. Kemampuan ini mencakup aspek keterampilan dan kecakapan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif. Maka dari itu, produktivitas sangat erat kaitannya dengan kemampuan fisik, keterampilan, dan juga manajemen waktu dari masing-masing individu.

Meskipun kebun kopi Renteng Banjar Sari di bawah PTPN 1 Regional 5 Ajung Jember sangat bergantung pada tenaga kerja, data menunjukkan bahwa target produktivitas kerja seringkali tidak tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana implementasi kinerja karyawan di kebun ini mempengaruhi pencapaian produktivitas kerja, dengan fokus pada faktor-faktor yang menyebabkan ketidaksesuaian antara target dan hasil. Oleh karena itu, penting untuk menelaah bagaimana implementasi kinerja karyawan berpengaruh terhadap pencapaian produktivitas kerja di lingkungan kebun tersebut.

Berdasarkan studi-studi sebelumnya, banyak penelitian yang membahas tentang hubungan antara kinerja dan produktivitas kerja, namun masih terbatas yang secara spesifik menelusuri bagaimana implementasi kinerja karyawan berdampak pada tidak tercapainya produktivitas kerja, khususnya di sektor perkebunan seperti yang terjadi di Kebun Renteng Banjar Sari. Kebanyakan riset lebih berfokus pada peningkatan kinerja secara umum tanpa mengkaitkannya langsung dengan hasil produktivitas yang tidak tercapai. Padahal, mengidentifikasi hambatan dan celah dari implementasi kinerja dapat menjadi kunci untuk memperbaiki produktivitas kerja secara menyeluruh.

¹ Metik, Asmike, dan Sari Putri Oktavia. *Manajemen Kinerja "Meningkatkan Keunggulan Bersaing"*. UNIMPA PRES Universitas PGRI Mediun. Hal 1, november 2022

Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengisi celah penelitian tersebut. Penelitian ini akan fokus pada implementasi kinerja karyawan terhadap produktivitas kerja yang tidak tercapai di Kebun Renteng Banjar Sari PTPN 1 Regional 5 Ajung Jember. Melalui pendekatan kualitatif, diharapkan mampu memberikan gambaran menyeluruh tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dari sisi kinerja karyawan, serta strategi yang dapat diterapkan untuk memperbaikinya. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam upaya peningkatan kinerja dan produktivitas di sektor Perkebunan.

Teori adalah sebuah pernyataan yang menyajikan konsep-konsep yang di sepakati oleh para peneliti, yang dibentuk berdasarkan hasil pembacaan berbagai buku, dokumen, serta pengalaman peneliti itu sendiri. Teori merupakan pengetahuan yang didapatkan dari karya tulis dan dokumen yang relevan, serta pengalaman pribadi, yang menjadi besar pemikiran untuk analisis lebih lanjut mengenai isu yang akan diteliti².

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Menurut Afandi dalam (Abidin & Sasongko 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara dalam (Abidin and Sasongko 2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya³.

² Ibid, hal 31.

³ Meinitasari. Nurtika, *pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pt. karya putra grafika*. jurnal manajemen dewantara. vol. 7, no.1, 2023.

Menurut (Wirawan, Harris dan Suwena, 2019) Produktivitas kerja karyawan menjadi salah satu indikator penting bagi perusahaan dalam menjalankan operasionalnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil produksi. Di tengah ketatnya persaingan bisnis saat ini, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas produk sekaligus memperhatikan kesejahteraan karyawannya sebagai salah satu keunggulan kompetitif. Untuk mencapai tujuan perusahaan, tidak cukup hanya mengandalkan modal yang besar, tetapi juga harus memperhatikan faktor produksi lainnya seperti sumber daya alam, tenaga kerja, dan keahlian. Ketiga faktor ini tidak bisa bekerja secara terpisah, melainkan harus saling bersinergi agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien⁴.

Metode

Metode berasal dari istilah Yunani yaitu *Methodos* yang artinya suatu cara atau jalur. Dalam konteks usaha ilmiah, metode berkaitan dengan masalah cara beroperasi, yaitu cara beroperasi untuk memahami objek yang menjadi focus ilmu, *Logos* merujuk pada pengetahuan, dengan demikian metodologi dapat diartikan sebagai pengetahuan mengenai berbagai cara beroperasi⁵.

Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan dan menganalisis dinamika implementasi kinerja karyawan serta faktor-faktor yang menyebabkan produktivitas kerja tidak mencapai target di Kebun Renteng Banjar Sari PTPN 1 Regional 5 Ajung Jember. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menyajikan data mendalam mengenai kebijakan manajemen, perilaku kerja karyawan, serta tantangan operasional yang dihadapi.

⁴ Baiti Nur Khoirunnisa'. Djumali, dan Kustiyah Eny. *produktivitas kinerja karyawan ditinjau dari motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada pt.iskandar indah printing textile surakarta*. *edunomika* vol. 04, no. 01, february 2020.

⁵ Abubakar Rifa'i, *Pengantar Metodologi Penelitian*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, hal 1. 2021.

Pendekatan yang diterapkan adalah studi kasus, yang memungkinkan peneliti menjelajahi secara rinci konteks organisasi, budaya kerja, dan dinamika sosial di lingkungan kebun. Penelitian ini bertujuan memahami tantangan dan keberhasilan dalam implementasi strategi peningkatan kinerja serta identifikasi faktor-faktor penyebab rendahnya produktivitas kerja.

Data yang di kumpulkan menggunakan beberapa teknik sebagai berikut:

1. Observasi : dalam penelitian kualitatif teknik pengumpulan data observasi ini merupakan salah satu metode yang sangat penting. Dalam penelitian ini, peneliti akan datang langsung untuk melihat proses kerja atau lingkungan di sekitar, peneliti juga akan menggunakan observasi terstruktur dengan menyusun daftar aspek yang akan di amati.
2. Wawancara: Dalam penelitian ini, wawancara digunakan untuk menggali informasi mendalam dari informan mengenai implementasi kinerja karyawan dan faktor-faktor yang menyebabkan produktivitas kerja tidak mencapai target di Kebun Renteng Banjar Sari PTPN 1 Regional 5 Ajung Jember. Wawancara dilakukan dengan manajer kebun, kepala bagian, dan karyawan untuk memahami pandangan dan pengalaman mereka terkait strategi manajemen kinerja dan tantangan yang dihadapi.
3. Dokumentasi : Dalam penelitian kualitatif, teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber tertulis yang relevan. Peneliti menelaah dokumen resmi milik Kebun Renteng Banjar Sari PTPN 1 Regional 5 Ajung Jember, seperti pedoman kerja, laporan kinerja, dan kebijakan perusahaan. Dokumen-dokumen ini memberikan informasi tentang upaya manajemen dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Selain itu, peneliti juga merujuk pada literatur pendukung, seperti artikel dan jurnal terkait manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja di sektor perkebunan,

untuk memperkuat analisis. Teknik ini membantu memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai dinamika yang terjadi di lapangan.

Dengan metode ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang strategi implementasi kinerja karyawan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan produktivitas kerja tidak tercapai. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk rekomendasi perbaikan strategi manajemen kinerja di Kebun Renteng Banjar Sari PTPN 1 Regional 5 Ajung Jember.

Hasil dan Pembahasan

Kebun Renteng Banjar Sari, bagian dari PTPN 1 Regional 5 Ajung Jember, merupakan salah satu unit usaha perkebunan milik negara yang berfokus pada produksi tebu. Terletak di Kabupaten Jember, Jawa Timur, kebun ini memiliki peran strategis dalam mendukung ketahanan pangan dan industri gula nasional. Dengan luas area yang signifikan, kebun ini mengelola berbagai aspek produksi mulai dari penanaman, perawatan, hingga panen kopi.

Dalam operasionalnya, Kebun Renteng Banjar Sari mempekerjakan sejumlah karyawan yang terlibat langsung dalam proses produksi. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Namun, tantangan dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal sering kali muncul, baik disebabkan oleh faktor internal seperti motivasi dan keterampilan karyawan, maupun faktor eksternal seperti kondisi cuaca dan kebijakan perusahaan.

Manajemen kebun berupaya mengimplementasikan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Program pelatihan dan pengembangan keterampilan menjadi salah satu fokus utama untuk memastikan karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, evaluasi kinerja secara berkala dilakukan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan memberikan umpan balik konstruktif kepada karyawan.

Kebijakan perusahaan juga mencakup pemberian insentif bagi karyawan yang menunjukkan kinerja unggul, sebagai bentuk apresiasi dan motivasi untuk terus meningkatkan produktivitas. Namun, meskipun berbagai upaya telah dilakukan, pencapaian target produksi yang optimal masih menjadi tantangan, yang menunjukkan perlunya evaluasi lebih mendalam terhadap strategi yang diterapkan.

Lingkungan kerja di Kebun Renteng Banjar Sari juga mempengaruhi kinerja karyawan. Fasilitas yang memadai, suasana kerja yang kondusif, dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja. Sebaliknya, kondisi lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika implementasi kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di Kebun Renteng Banjar Sari PTPN 1 Regional 5 Ajung Jember. Melalui pendekatan kualitatif deskriptif, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang mendalam mengenai strategi yang telah diterapkan, tantangan yang dihadapi, serta rekomendasi untuk perbaikan di masa mendatang.

Penyajian Data

1. Penyajian Data

A. Hasil Wawancara dengan Manajer

Berdasarkan hasil wawancara dengan nu umami selaku manajer Kebun Renteng Banjar Sari PTPN 1 Regional 5 Ajung Jember, diketahui bahwa kinerja karyawan secara umum menunjukkan dedikasi yang tinggi. Namun, dalam beberapa bulan terakhir, terdapat tantangan dalam mencapai target produksi yang ditetapkan. Faktor utama yang mempengaruhi hal ini adalah peningkatan beban kerja akibat permintaan pasar yang tinggi, sementara jumlah tenaga kerja tetap. Selain itu, beberapa karyawan mengalami kelelahan kerja yang berdampak pada produktivitas mereka. Manajemen sedang mengevaluasi ulang

distribusi tugas dan mempertimbangkan penambahan tenaga kerja untuk mengatasi masalah ini.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan meliputi kondisi cuaca yang tidak menentu, keterbatasan alat dan mesin yang sudah usang, serta kurangnya pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan telah mengimplementasikan beberapa program, seperti pelatihan rutin untuk meningkatkan keterampilan karyawan, perbaikan dan pemeliharaan alat kerja, serta pemberian insentif bagi karyawan yang mencapai target produksi. Selain itu, perusahaan juga memperkuat komunikasi antara manajemen dan karyawan untuk memastikan bahwa setiap masalah dapat segera diidentifikasi dan diselesaikan. Sistem evaluasi kinerja yang digunakan mencakup penilaian bulanan dan tahunan, dengan penghargaan berupa bonus atau kenaikan jabatan bagi karyawan yang menunjukkan kinerja baik. Bagi karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan, perusahaan memberikan pembinaan dan pelatihan tambahan untuk membantu mereka meningkatkan kinerjanya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di sektor perkebunan. Selain itu, strategi peningkatan produktivitas karyawan melalui pelatihan, evaluasi kinerja, dan komunikasi efektif juga telah diterapkan di perusahaan perkebunan lain

B. Hasil wawancara dengan karyawan 1

Berdasarkan hasil wawancara dengan pak mulyadi karyawan di Kebun Renteng Banjar Sari PTPN 1 Regional 5 Ajung Jember, diketahui bahwa pekerjaan sehari-hari di kebun memiliki tantangan tersendiri, terutama saat harus bekerja di bawah kondisi cuaca ekstrem seperti terik matahari atau hujan deras. Meskipun demikian, karyawan tersebut tetap berusaha menjalankan tugasnya

dengan baik karena pekerjaan ini merupakan sumber penghidupan utama baginya. Namun, terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam mencapai target kerja, antara lain alat kerja yang sering mengalami kerusakan dan kurangnya pelatihan dalam menggunakan alat-alat baru. Selain itu, cuaca yang tidak menentu juga sering menghambat proses kerja, sehingga target produksi sulit dicapai.

Karyawan tersebut juga menyampaikan bahwa sistem penilaian kinerja yang diterapkan saat ini masih dapat ditingkatkan. Ia merasa kurang mendapatkan umpan balik yang jelas mengenai kinerjanya, sehingga sulit untuk mengetahui area mana yang perlu diperbaiki. Meskipun hubungan komunikasi dengan atasan atau manajer kebun cukup baik, ia berharap ada lebih banyak kesempatan untuk berdiskusi langsung mengenai kendala-kendala yang dihadapi di lapangan. Hal ini penting agar solusi yang tepat dapat segera ditemukan dan produktivitas kerja dapat meningkat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di sektor perkebunan. Selain itu, pelatihan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di kebun.

C. Hasil wawancara dengan karyawan 2

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan di Kebun Renteng Banjar Sari PTPN 1 Regional 5 Ajung Jember, diketahui bahwa pekerjaan sehari-hari di kebun ini cukup menantang, terutama saat musim panen. Meskipun demikian, karyawan tersebut tetap semangat karena hasil kerja mereka berpengaruh langsung pada pendapatan pribadi. Namun, tantangan terbesar yang dihadapi adalah kurangnya tenaga kerja, yang membuat beban kerja

menjadi lebih berat. Selain itu, kondisi jalan di kebun yang rusak juga menyulitkan transportasi hasil panen, sehingga mempengaruhi efisiensi kerja dan pencapaian target produksi.

Karyawan tersebut juga menyampaikan bahwa sistem penilaian kinerja yang diterapkan saat ini masih kurang transparan. Ia merasa tidak mengetahui kriteria apa yang digunakan untuk menilai kinerjanya, sehingga sulit untuk meningkatkan performa kerja. Meskipun hubungan komunikasi dengan atasan atau manajer kebun cukup baik, ia berharap ada lebih banyak kesempatan untuk menyampaikan ide atau masukan yang dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini penting agar solusi yang tepat dapat segera ditemukan dan produktivitas kerja dapat meningkat.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di sektor perkebunan. Selain itu, strategi peningkatan produktivitas karyawan melalui pelatihan, evaluasi kinerja, dan komunikasi efektif juga telah diterapkan di perusahaan perkebunan lain.

2. Temuan

Penelitian ini mengungkap beberapa temuan penting terkait implementasi kinerja karyawan dan faktor-faktor yang menyebabkan produktivitas kerja tidak tercapai di Kebun Renteng Banjar Sari PTPN 1 Regional 5 Ajung Jember:

a) Beban Kerja Tidak Seimbang

Karyawan menghadapi beban kerja yang tinggi karena peningkatan permintaan produksi, namun tidak diimbangi dengan penambahan tenaga kerja. Hal ini menyebabkan kelelahan kerja dan penurunan produktivitas.

b) Kurangnya Pelatihan dan Keterampilan

Banyak karyawan belum mendapatkan pelatihan memadai terkait penggunaan alat baru dan peningkatan keterampilan. Akibatnya, efektivitas kerja menurun dan target produksi sulit dicapai.

c) Fasilitas dan Alat Kerja Tidak Memadai

Alat-alat kerja yang sudah usang dan sering rusak menjadi hambatan utama dalam pelaksanaan pekerjaan di lapangan.

d) Pengaruh Cuaca dan Infrastruktur

Cuaca ekstrem seperti hujan deras atau panas terik menghambat proses kerja. Ditambah dengan kondisi jalan di kebun yang rusak, ini mengganggu kelancaran transportasi hasil panen.

e) Sistem Penilaian Kinerja Belum Efektif

Karyawan merasa tidak mendapatkan umpan balik yang jelas dan transparan mengenai penilaian kinerja mereka. Hal ini membuat mereka kesulitan memperbaiki atau meningkatkan performa kerja.

f) Kurangnya Tenaga Kerja

Selain beban kerja tinggi, jumlah tenaga kerja yang terbatas membuat pekerjaan menjadi lebih berat, khususnya saat musim panen.

g) Hubungan dan Komunikasi yang Perlu Ditingkatkan

Meskipun komunikasi antara atasan dan karyawan berjalan cukup baik, masih diperlukan ruang diskusi yang lebih terbuka untuk menyampaikan kendala dan mencari solusi bersama.

h) Upaya Manajemen: Pelatihan, Insentif, dan Evaluasi

Manajemen telah melakukan pelatihan rutin, perbaikan alat kerja, dan pemberian insentif untuk memotivasi karyawan. Evaluasi bulanan dan tahunan juga dilakukan untuk menilai kinerja dan memberikan penghargaan maupun pembinaan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan kinerja karyawan di Kebun Renteng Banjar Sari PTPN 1 Regional 5 Ajung Jember menghadapi berbagai tantangan yang berdampak pada rendahnya tingkat produktivitas. Ketidakseimbangan antara beban kerja dengan jumlah tenaga kerja, keterbatasan pelatihan dan peningkatan keterampilan, serta kondisi alat kerja yang tidak optimal menjadi hambatan utama dalam pencapaian target produksi. Faktor lingkungan seperti cuaca ekstrem dan kondisi infrastruktur yang kurang mendukung juga memperburuk situasi di lapangan.

Di sisi lain, sistem penilaian kinerja yang belum berjalan maksimal dan komunikasi yang kurang terbuka antara pimpinan dan karyawan turut memengaruhi semangat kerja dan hasil yang dicapai. Kendati demikian, pihak manajemen telah berupaya meningkatkan kinerja dengan mengadakan pelatihan berkala, memberikan insentif, dan melaksanakan evaluasi secara berkala. Oleh karena itu, dibutuhkan langkah strategis dan terencana dari manajemen, meliputi penambahan tenaga kerja, perbaikan fasilitas, serta peningkatan komunikasi dan sistem evaluasi yang lebih objektif, agar produktivitas karyawan dapat ditingkatkan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Reference

- Abdussamad, Zuchri. Metode penelitian kualitatif. syakir media press, 2021.
- Abubakar Rifa'i, Pengantar Metodologi Penelitian. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga. 2021.
- Ardiansyah, R., Risnita, & Jailani, M. S. Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam, Vol 1, No. (2), (2023).
- Ardiansyah, R., Risnita, & Jailani, M. S. Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam, Vol.1, No.2. 2023.

Baiti Nur Khoirunnisa'. Djumali, dan Kustiyah Eny. PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA. Edunomika Vol. 04, No. 01, februari 2020.

Budiyanto, Eko, SE., M.M dan Dr. Mochamad Mochklas, S.Si., Kinerja karyawan, CV. AA. RIZKY, 2020.

Meinitasari. Nurtika, PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. KARYA PUTRA GRAFIKA. Jurnal Manajemen Dewantara. Vol. 7, No.1, 2023.

Metik, Asmike, dan Sari Putri Oktavia. Manajemen Kinerja "Meningkatkan Keunggulan Bersaing". UNIMPA PRES Universitas PGRI Mediu. November 2022.

Sugiyono. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. 2017.