

Determinan Kinerja Karyawan Produksi CV. Yummys Motherlacto Indonesia

Safrillail Dwi Ardiyansyah *¹

Ayundha Evanthi ²

^{1,2} Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

*e-mail: 21012010146@student.upnjatim.ac.id¹, ayundha.evanthi.mnj@upnjatim.ac.id²

Abstrak

Jurnal ini mencakup profil salah satu perusahaan manufaktur dan faktor peningkatan produktivitas. CV. Yummys Motherlacto Indonesia ialah sebuah perusahaan makanan, minuman, dan produk kecantikan yang menjadi subjek utama dalam jurnal ini. Jurnal ini juga membahas hubungan antara sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, terutama dalam konteks perusahaan manufaktur. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan fokus pada pengalaman dan persepsi karyawan. Menggambarkan korelasi antara teori Maslow tentang kebutuhan manusia dengan kinerja karyawan dalam perusahaan. Terdapat penekanan pada kebutuhan dasar, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang berpengaruh pada produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Pemenuhan aspek-aspek tersebut dapat berpotensi meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Kata kunci: Faktor kinerja, Sumber daya manusia, Produktivitas

Abstract

This journal covers the profile of one manufacturing company and factors contributing to increased productivity. CV. Yummys Motherlacto Indonesia is a company focusing on food, beverages, and beauty products, which serves as the primary subject in this journal. It also discusses the relationship between human resources, human resource management, and factors influencing performance, particularly in the context of manufacturing companies. The research method used is a qualitative approach focusing on employee experiences and perceptions. It illustrates the correlation between Maslow's theory of human needs and employee performance within the company. There's an emphasis on basic needs, security, social connections, recognition, and self-actualization influencing employee productivity and job satisfaction. Fulfilling these aspects has the potential to enhance employee performance and overall job satisfaction.

Keywords: performance factors, human resources, productivity

PENDAHULUAN

Gresik adalah salah kota di Indonesia, terletak di provinsi Jawa Timur. Dikenal sebagai salah satu kota Industri yang menjadi tumpuan perekonomian di Jawa Timur. Kabupaten Gresik memiliki banyak sektor industri, seperti manufaktur, petrokimia, pertambangan, dan lain lain. Salah satu bagian yang banyak dijumpai adalah perusahaan manufaktur. Perusahaan manufaktur memainkan peran kunci dalam ekonomi global, dan kinerjanya dipengaruhi oleh berbagai factor (Shanmugan, Shaharudin, Ganesam, 2019). Hal tersebut tentunya membuat produktivitas dan kreativitas menjadi acuan utama didalam sebuah perusahaan manufaktur. Produk yang mereka hasilkan menjadi perhatian utama agar dapat bersaing dipasaran. Salah satu indikator penting didalam menghasilkan sebuah produk adalah kapasitas produksi atau produktivitas yang dapat dihasilkan oleh sebuah perusahaan.

Produktivitas perusahaan merupakan ukuran efisiensi dan efektivitas dalam memanfaatkan sumber daya untuk menghasilkan produk atau jasa yang ditawarkan. Hal tersebut mencakup kemampuan perusahaan untuk menghasilkan lebih banyak output atau nilai tambah dengan meminimalkan penggunaan sumber daya seperti tenaga kerja, bahan baku, dan modal. Produktivitas merupakan indikator penting dalam menilai kinerja dan daya saing suatu perusahaan di pasar. Salah satu penentu produktivitas perusahaan manufaktur adalah sektor produksi. Tinggi rendahnya produksi yang dihasilkan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti

permintaan pasar, ketersediaan sumber daya, teknologi dan kapasitas produksi, biaya produksi, regulasi dan kebijakan pemerintah, persaingan pasar, inovasi produk atau proses, dan faktor eksternal atau internal yang tidak terduga. Sistem-sistem ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pembuatan bagian desain dan meningkatkan efisiensi keseluruhan dari proses manufaktur (Sun, R., Bai, Y., Mu, H., Zeng, F., & Hao, 2022).

Yummys Motherlacto Indonesia adalah perusahaan yang berlokasi di Jl. Gadung, Kecamatan Driyorejo Kabupaten Gresik, bergerak dibidang makanan, minuman dan produk kecantikan. Didirikan pada tahun 2017, perusahaan ini terus berkomitmen untuk menyediakan produk berkualitas dan pelayanan yang baik kepada konsumen, sehingga harapannya dapat menjadi salah satu pemimpin dalam industri ini dengan fokus utama kepada produk ibu hamil dan balita. Melalui penelitian dan pengembangan berkelanjutan yang terus dilakukan, perusahaan ini terus berinovasi untuk meningkatkan kualitas produk untuk memenuhi kepuasan konsumen.

Visi dan tagline utama dalam perusahaan ini adalah memberikan produk berkualitas terbaik dan menjadi perusahaan terkemuka yang berkembang di Indonesia dengan mengedepankan kualitas. Hal tersebut diwujudkan dengan prinsip atau nilai utama seperti memberikan pelayanan yang cepat dan responsif kepada konsumen, mengembangkan produk dan jasa berkualitas bagi konsumen, mengembangkan perusahaan secara modern dan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam, dan mengembangkan Inovasi produk baru sesuai permintaan konsumen tanpa mengorbankan kualitas

Perusahaan Yummys Motherlacto Indonesia tidak hanya berkomitmen pada kesuksesan bisnis, tetapi juga pada lingkungan sekitar dan kesejahteraan karyawan. Perusahaan ini percaya bahwa kesuksesan yang diraih hingga saat ini tidak hanya berasal dari faktor kinerja saja, melainkan juga faktor eksternal seperti keberkahan yang diberikan oleh Tuhan yang Maha Esa. Seperti pada kegiatan rutin yang dilakukan oleh perusahaan yaitu pemberian bantuan uang tunai setiap bulan pada lansia, kegiatan berbagi makanan pada hari Jumat Berkah, lalu ada santunan atau doa bersama dengan anak-anak panti asuhan, dan masih banyak lagi.

Yummys Motherlacto Indonesia telah memperoleh lisensi BPOM RI, berstandar dan bersertifikat halal, serta mempunyai lab pribadi dengan standar resmi dari BPOM RI. Memperoleh penghargaan seperti Best Product Asi Booster di platform Shopee, mempunyai 400 lebih mitra yang tersebar di seluruh Indonesia, serta tersedia pada beberapa toko offline yang ada. Perusahaan ini mempunyai empat kategori sub-produk yaitu yang pertama adalah Yummys Mom n Babe yang berfokus pada ibu hamil dan menyusui, lalu Yummys Baby yaitu produk yang berfokus pada balita dan anak-anak, Yummys Care yaitu produk yang digunakan sebelum dan pasca melahirkan atau luka, serta yang terbaru adalah Haibuna yang bergerak pada sektor kecantikan atau skincare untuk semua kalangan.



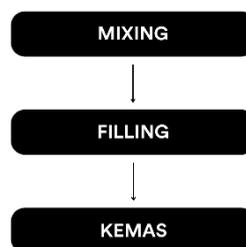
Gambar 1. Sub Produk Yummys.

Lebih dari 10 produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini. Produk utamanya adalah Almom (almond milk) yang terbuat dari bahan utama almond dan mempunyai manfaat untuk membantu menstimulasi asi pra melahirkan dan membantu melancarkan asi pasca melahirkan. Lalu ada juga Almonde yang merupakan minuman serbuk sari kacang almond premium tinggi yang kaya akan asam folat, protein dan zat besi. Cocok dikonsumsi sejak promil dan saat hamil, dan masih banyak juga produk-produk lainnya.



Gambar 2 . Produk Utama Yummys

Proses produksi pada perusahaan ini dibagi menjadi 3 bagian utama, yaitu mixing, filling, dan kemas.



Gambar 3. Alur produksi Yummys

Proses pertama adalah mixing yaitu dimulai dengan pemilihan bahan baku yang berkualitas tinggi. Setelah bahan-bahan tersedia semua, diukur secara tepat sesuai dengan resep atau formula yang telah ditentukan. Bahan-bahan yang telah diukur kemudian dicampur secara otomatis menggunakan mesin mixing dengan skala produksi dan jenis produk yang telah ditentukan. Selama proses mixing, pengawasan kualitas dilakukan secara terus menerus. Pengujian, tekstur, dan konsistensi produk dilakukan untuk memastikan produk memenuhi standar kualitas perusahaan.

Setelah melewati proses yang pertama yaitu mixing, step kedua adalah filling yaitu proses pengisian bahan yang telah melewati proses mixing lalu dimasukkan kedalam kemasan yang telah ditentukan. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa produk diukur sesuai takaran ke dalam kemasan, sehingga dapat dilanjutkan pada proses selanjutnya. Langkah pertama dalam proses filling adalah memilih kemasan yang sesuai dengan produk yang akan diisi dan cocok dengan tekstur dan volume produk yang diproduksi. Proses filling dilakukan menggunakan mesin khusus untuk mengisi produk ke dalam kemasan yang telah ditentukan sesuai dengan volume yang telah ditentukan. Mesin ini dapat disesuaikan dengan jenis produk dan kemasan yang berbeda-beda setiap produksi. Tidak lupa selama proses filling, juga dilakukan pengawasan secara berkala untuk memastikan bahwa jumlah yang diisi sesuai dengan standar yang ditetapkan dan kemasan tersegel dengan baik. Produk yang sudah terisi dan terbungkus kemudian dicek untuk memastikan tidak adanya kebocoran, kerusakan atau masalah lain yang dapat mempengaruhi produk.

Proses terakhir pada rangkaian produksi pada perusahaan ini adalah kemas. Kemas merupakan proses yang dilakukan untuk mengemas produk yang dihasilkan oleh perusahaan kedalam wadah, box, dan kardus. Proses kemas meliputi memasukan produk kedalam innerbox, pembentukan wadah atau kemasan sesuai dengan produk yang dibuat, pencetakan informasi tambahan seperti tanggal kadaluarsa atau yang lainnya. Langkah terakhir dari proses ini ialah pengemasan inner box produk dengan shrink plastik melalui mesin. Apabila proses produksi telah selesai maka dilakukan penyimpanan sebelum untuk didistribusikan

Sumber daya manusia merujuk pada elemen-elemen manusia dalam konteks organisasi, termasuk karyawan, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan kapasitas mereka untuk berkontribusi dalam lingkungan kerja. Hubungan antara sumber daya manusia dan karyawan sangat erat karena karyawan adalah komponen utama dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting dalam menjalankan segala aspek kehidupan. Segala potensi, keahlian, keterampilan, pengetahuan dan kreativitas dimiliki oleh para individu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia memengaruhi rekrutmen, pemilihan, dan pengembangan karyawan. Proses ini memastikan bahwa organisasi mendapatkan individu yang sesuai dengan kebutuhan, mampu beradaptasi, dan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Febrian, 2022). Semua aktivitas termasuk dalam menjalankan sebuah organisasi, sumber daya manusia menjadi faktor penentu dalam menentukan sebuah keberhasilan. Di dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengembangkan, mengelola, dan mengoptimalkan segala faktor penunjang keberhasilan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Faktor kinerja dan produktivitas yang terjadi berbanding lurus pada kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang ada.

Manajemen sumber daya manusia (Human Resource Management) adalah salah satu cabang dari manajemen yang berfokus pada merencanakan, mengelola, mengoptimalkan peran dan kontribusi sdm didalam sebuah organisasi, terutama pada suatu perusahaan agar mendapat keuntungan yang optimal. Perencanaan SDM memiliki dua hubungan penting dengan lingkungan internal organisasi, yaitu hubungan dengan strategi organisasional dan budaya organisasional (Sutrisno, 2016). Penting untuk mengelola potensi sumber daya manusia yang ada, agar dapat berjalan sesuai harapan. Salah satu cara untuk pengelolaan sdm yang efektif dan optimal yaitu dengan mempelajari bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Peran manajemen sumber daya manusia pada sebuah perusahaan dinilai sangat penting dalam menunjang aktivitas sebuah perusahaan. Meliputi beberapa aspek yang dimulai dari perekrutan dan seleksi karyawan, pengembangan keterampilan dan kompetensi sdm maupun organisasi, penilaian kinerja, manajemen kinerja, evaluasi kinerja, dan lain lain. Pengembangan karyawan, pelatihan, motivasi, dan pengelolaan kinerja, sangat memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Pendekatan yang baik terhadap manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan moral, motivasi, dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja mereka. hubungan antara sumber daya manusia dan karyawan terjalin melalui kebijakan dan praktik perusahaan terkait kompensasi, tunjangan, keamanan kerja, dan lingkungan kerja yang mendukung. Penciptaan lingkungan kerja yang inklusif, aman, dan memotivasi akan memperkuat keterlibatan dan kontribusi positif karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, hubungan antara sumber daya manusia dan karyawan sangat penting dalam membentuk budaya organisasi, meningkatkan kinerja individu, dan mencapai tujuan bersama perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan baik secara kualitas ataupun kuantitas, yang dicapai selama masa kinerja dengan tanggung jawab yang diberikan (Fauzi, 2023). Kinerja karyawan merupakan evaluasi atas kontribusi, kemampuan, dan hasil kerja yang diberikan oleh individu dalam lingkungan kerja. Ini bukan hanya tentang seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga tentang seberapa baik pekerjaan tersebut dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Determinan kinerja adalah faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukan langkah sejauh mana individu, tim, dan organisasi dapat mempertahankan produktivitas mereka serta mencapai tujuan. Determinan kinerja adalah hal yang saling berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Kedua faktor ini saling berhubungan karena SDM merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan yang mempunyai dampak berkelanjutan. Setiap karyawan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja mereka mencakup berbagai faktor seperti produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kreativitas, kerja sama tim, kemampuan beradaptasi, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Hal ini berlaku pada semua

aspek didalam organisasi, terutama pada produktivitas di sebuah perusahaan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi keterampilan dan Pengetahuan yaitu kemampuan teknis dan pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan menjadi dasar kinerja yang efektif. Motivasi dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan individu dan perusahaan. Kepemimpinan dan manajemen merupakan pengaruh dari atasan dan manajemen dalam memberikan arahan, dukungan, dan umpan balik yang konstruktif berdampak besar pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja seperti faktor-faktor seperti budaya perusahaan, dukungan rekan kerja, sumber daya yang tersedia, dan tingkat stres di lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pengakuan dan penghargaan atas pencapaian, penghargaan, atau insentif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pengembangan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan dapat meningkatkan kinerja dan kepercayaan diri karyawan. Keseimbangan Kehidupan Kerja tentang pemahaman dan dukungan terhadap kebutuhan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional karyawan dapat berdampak positif pada kinerja mereka.

Perusahaan manufaktur adalah tempat atau proses yang mengolah bahan mentah atau bahan baku menjadi barang atau produk jadi. Perusahaan manufaktur memulai dengan membuat produk dan kemudian menjualnya kepada konsumen setelah proses produksi selesai (Gatot Nazir Ahmad, 2020). Perusahaan manufaktur memiliki alat, mesin dan tempat produksi sendiri dimana mereka bisa menciptakan produk yang diinginkan melalui berbagai tahapan yang dilakukan. Proses di perusahaan manufaktur melibatkan serangkaian langkah, seperti perencanaan, pengadaan bahan baku, proses produksi, kontrol kualitas, distribusi, dan pelayanan purna jual. Perusahaan manufaktur beroperasi dengan menggunakan teknologi, mesin, dan tenaga kerja terampil untuk menghasilkan produk dalam skala besar. Keberhasilan perusahaan manufaktur sering terkait erat dengan efisiensi proses produksi, pengelolaan rantai pasokan yang baik, inovasi dalam desain produk, dan kemampuan untuk bersaing dalam pasar global. Efisiensi dalam manajemen sumber daya, khususnya tenaga kerja, sangat penting untuk memastikan kualitas produk, pengendalian biaya, dan keberlanjutan operasional. Perusahaan manufaktur juga menjadi elemen penting dalam menciptakan lapangan kerja, memajukan teknologi, dan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi suatu negara. Bagi masyarakat, perusahaan manufaktur memainkan peran penting dalam menyediakan produk yang dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari. Perusahaan manufaktur bukan hanya tentang memproduksi barang, tetapi juga tentang inovasi, efisiensi, tanggung jawab sosial, dan adaptasi terhadap perubahan pasar serta teknologi. Mereka menjadi pilar utama dalam ekosistem ekonomi dan industri yang terus berkembang. Keterkaitan antara sumber daya manusia dengan perusahaan manufaktur sangatlah erat. Aset yang paling utama dalam menjalankan operasional dan produktivitas adalah manusia. Perusahaan manufaktur terus berusaha dalam meningkatkan keterampilan karyawan mereka dengan pelatihan dan pengembangan dalam segala aspek. Produktivitas mereka sangat tergantung pada kinerja karyawan, maka dari itu membangun hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan adalah salah satu langkah untuk dapat meningkatkan efisiensi produksi.

Produktivitas adalah ukuran dari efisiensi dalam mengubah input menjadi output, yang dapat dilihat dalam berbagai konteks, baik itu dalam bisnis, industri, maupun kehidupan sehari-hari. Ini melibatkan peningkatan dalam cara melakukan sesuatu, sehingga lebih banyak hasil atau nilai bisa dicapai dengan input yang sama atau lebih sedikit. Dalam hal bisnis, produktivitas mengacu pada kemampuan perusahaan atau individu untuk menghasilkan barang atau jasa dalam jumlah yang lebih besar dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Produktivitas merupakan faktor utama dalam untuk mendorong pertumbuhan ekonomi nasional dalam jangka panjang (Firmansyah, 2015). Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas mencakup teknologi yang digunakan, keterampilan tenaga kerja, manajemen waktu, efisiensi proses, dan inovasi. Produktivitas menjadi penting karena mempengaruhi daya saing suatu perusahaan atau negara. Ketika suatu entitas atau individu mampu menghasilkan lebih banyak dengan input yang sama, mereka memiliki keunggulan dalam pasar. Ini dapat mengarah pada pertumbuhan ekonomi, peningkatan pendapatan, dan kemungkinan pengurangan biaya produksi. Peningkatan produktivitas sering kali melibatkan berbagai strategi, termasuk teknologi yang

menggunakan teknologi baru atau meningkatkan teknologi yang ada dapat meningkatkan efisiensi dan output. Peningkatan Proses agar proses produksi atau pelayanan agar lebih efisien dan efektif. Pengembangan tenaga kerja untuk memberikan pelatihan dan pengembangan kepada tenaga kerja agar lebih terampil dan berdaya saing. Inovasi yang mendorong inovasi dalam produk, layanan, atau proses untuk menciptakan nilai tambah. Manajemen waktu sebagai pengelolaan waktu dengan lebih efisien untuk memaksimalkan hasil dari waktu yang tersedia. Pengukuran dan evaluasi yang dapat dilakukan pemantauan dan evaluasi secara teratur untuk mengidentifikasi area-area yang dapat ditingkatkan. Dalam kehidupan sehari-hari, produktivitas juga berperan penting. Kemampuan untuk mengelola waktu, menyelesaikan tugas dengan efisien, dan mencapai tujuan secara efektif merupakan aspek penting dari produktivitas personal. Produktivitas tentang bagaimana mengoptimalkan penggunaan sumber daya, baik itu waktu, tenaga kerja, teknologi, atau lainnya, untuk mencapai hasil yang lebih baik, lebih besar, dan lebih efisien.

METODE

Jurnal ini menggunakan metode kualitatif dengan fokus pada hal yang dirasakan oleh karyawan. Metode pengumpulan data yang dipilih adalah wawancara mendalam dan observasi dengan partisipan. Wawancara yang dilakukan meliputi antara lain supervisor produksi, admin produksi dan perwakilan staff produksi. Wawancara dilakukan secara mendalam secara satu persatu dengan setiap partisipan. Wawancara berfokus pada apa yang mereka rasakan dan pengalaman selama ini bekerja di sektor produksi CV. Yummys Motherlacto Indonesia. Observasi dengan partisipan, selain wawancara, penulis juga melakukan observasi dan merasakan secara langsung bagaimana rasanya berada di sektor produksi perusahaan tersebut. Penulis beranggapan bahwa faktor faktor kinerja dapat mempengaruhi keseimbangan karyawan dan tentunya hal tersebut berdampak pada produktivitas yang dihasilkan. Hal ini memberikan pandangan bahwa bagaimana tentang kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Melalui wawancara mendalam dan pengalaman secara langsung, dapat merangkum beragam perspektif dan menganalisa dampaknya terhadap kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Diharapkan bahwa penelitian ini akan menghasilkan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu di lingkungan kerja. Hasil penelitian akan memberikan wawasan bagi organisasi untuk meningkatkan strategi manajemen dan pengembangan sdm guna meningkatkan kinerja secara efektif. Melalui pendekatan kualitatif yang mendalam, penelitian ini diharapkan dapat membuka wawasan baru tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu di lingkungan kerja. Penggunaan metode kualitatif diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dasar yang digunakan dalam hal ini adalah teori maslow dengan korelasi antara hierarki maslow berbanding lurus dengan determinan kinerja karyawan dan output yang dapat dihasilkan. Teori maslow menjelaskan bahwa kebutuhan manusia dibedakan menjadi 5 tingkatan, dari yang paling mendasar hingga kebutuhan yang paling tinggi. Teori maslow juga menyatakan bahwa manusia memiliki kapasitas khusus untuk mengambil keputusan dan mewujudkan pilihan mereka sendiri. Melalui risetnya, Maslow meyakini bahwa manusia memiliki kebutuhan bawaan tertentu yang konsisten dan tidak berubah secara genetis (Aris Tri Haryanto, 2020). Teori maslow menawarkan pemahaman yang dalam tentang kebutuhan manusia yang dapat diaplikasikan dalam konteks kinerja di tempat kerja.

Penggunaan hierarki kebutuhan ini, organisasi dapat merancang strategi yang lebih baik untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada gilirannya, meningkatkan kinerja keseluruhan. Dengan mempertimbangkan teori maslow, organisasi dapat mengidentifikasi kebutuhan yang beragam di antara karyawan dan merancang strategi yang lebih baik untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja mereka di lingkungan kerja.



Gambar 4. Teori maslow

Kebutuhan Fisiologis

Pertama adalah kebutuhan dasar atau fisiologis dimana meliputi makanan, minuman, tempat, dan kebutuhan fisiologis yang lain. Dari hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan. Fasilitas kesehatan di tempat kerja dengan menyediakan fasilitas seperti kantin dengan makanan sehat, akses air minum yang mudah, dan ruang istirahat yang nyaman untuk mendukung kebutuhan fisiologis karyawan. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dengan menghargai waktu istirahat dan memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Pendidikan kesehatan memberikan informasi dan pendidikan kepada karyawan tentang pentingnya pola makan sehat, manfaat tidur yang cukup, dan pentingnya menjaga kesehatan fisik secara keseluruhan.

Dari hasil wawancara dan pengamatan kebutuhan seperti air dan obat-obatan tersedia bagi semua karyawan yang membutuhkan. Pada setiap lantai ruangan di perusahaan tersedia minimal 1 dispenser air untuk memenuhi kebutuhan karyawan, sementara untuk makanan, hanya tersedia pada event rutin tertentu saja tidak setiap hari yaitu seperti pada Jumat Berkah yang dilaksanakan setiap bulan sebanyak dua kali ataupun lebih, lalu ketika ada acara syukuran juga semua karyawan mendapat pembagian makanan. Keseimbangan antara jam kerja dengan waktu istirahat juga cukup baik, dengan rincian 7 jam kerja setiap hari diperoleh waktu istirahat 1 jam selama 6 hari kerja dalam satu minggu dan libur pada hari minggu. Hal di atas tentunya sangat berpengaruh pada produktivitas kinerja yang dilakukan karena apabila hal tersebut tidak dicapai atau tidak adanya keseimbangan kerja yang cukup, maka hal yang mungkin terjadi adalah kesulitan berkonsentrasi, kelelahan, motivasi kerja menurun, karyawan tidak memiliki waktu istirahat yang cukup, dan tekanan kerja yang berlebihan. Memastikan kebutuhan fisiologis karyawan terpenuhi adalah langkah penting dalam memastikan kesejahteraan mereka di tempat kerja. Hal ini tidak hanya meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan mereka, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan pada kinerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan keamanan dalam teori Maslow merujuk pada keinginan individu untuk merasa aman, terlindungi dari bahaya fisik, pekerjaan yang stabil, perlindungan finansial, dan kepastian dalam lingkungan kerja. Hubungan antara kebutuhan keamanan dengan faktor kinerja di tempat kerja sangat mempengaruhi satu sama lain. Kebutuhan keamanan Maslow dan pengaruhnya terhadap kinerja di lingkungan kerja seperti stabilitas pekerjaan karyawan yang merasa pekerjaannya aman cenderung lebih fokus pada tugas mereka daripada karyawan yang merasa tidak stabil secara pekerjaan. Perasaan keamanan pekerjaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman faktor keamanan fisik, seperti lingkungan kerja yang aman dan bebas dari bahaya, juga berdampak pada kinerja. Karyawan yang merasa terlindungi dari risiko cedera atau kecelakaan cenderung bekerja lebih efisien dan produktif. Stres dan kesejahteraan mental ketidakpastian terkait keamanan pekerjaan atau lingkungan kerja yang tidak aman dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi. Hal ini dapat mengganggu konsentrasi,

keaktivitas, dan kinerja secara keseluruhan. Pengembangan karir dan rencana keuangan: karyawan yang merasa ada jaminan dalam pengembangan karir dan rencana keuangan di perusahaan cenderung lebih termotivasi dan berkinerja baik. Rasa keamanan dalam rencana karir dan finansial memberikan stabilitas yang penting bagi kinerja.

Kebutuhan rasa aman adalah salah satu faktor bagian terpenting setelah fisiologis, karena mencakup perlindungan di tempat kerja. Keamanan fisik dan mental di tempat kerja, baik perlindungan dari segi bahaya fisik dan intimidasi ataupun pelecehan (dari narasumber dan hasil pengamatan tidak ditemukan unsur-unsur seperti yang telah disebutkan). Oleh karenanya, dapat dikatakan perusahaan ini aman dari resiko fisik maupun non fisik. Di sisi lain, perusahaan juga sudah mengatur dalam peraturan perusahaan dan juga didalam pasal pasal kontrak kerja tentang larangan berbuat yang berpotensi merugikan orang lain ataupun perusahaan. Karyawan yang merasa aman di lingkungan kerja cenderung lebih fokus pada tugas dan jobdesk yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan yang mereka lakukan dapat terlaksana dengan baik, dan dapat mencapai target yang diinginkan. Pemenuhan kebutuhan keamanan karyawan adalah faktor penting yang berkontribusi pada kesejahteraan mereka di lingkungan kerja. Hal ini tidak hanya memengaruhi motivasi dan fokus karyawan, tetapi juga berdampak pada produktivitas dan kontribusi positif mereka terhadap perusahaan.

Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial dalam teori maslow mencakup keinginan individu untuk memiliki hubungan yang bermakna, diterima di dalam kelompok sosial, serta membangun ikatan emosional dengan orang lain. Kebutuhan sosial ini juga memainkan peran penting dalam faktor kinerja di lingkungan kerja. Hubungan kerja yang baik karyawan yang merasa terhubung secara sosial dengan rekan kerja dan memiliki hubungan yang baik di tempat kerja cenderung lebih termotivasi dan berkinerja tinggi. Ikatan sosial yang kuat dapat meningkatkan kerja sama dan kolaborasi. Rasa kepemilikan dan keterlibatan yaitu kebutuhan akan rasa memiliki dan diterima dalam kelompok sosial dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan di tempat kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan diterima cenderung lebih berdedikasi dalam pekerjaan mereka. Keseimbangan kerja-sosial dengan lingkungan kerja yang mendukung interaksi sosial dan memberikan kesempatan untuk membangun hubungan di luar tugas pekerjaan juga berdampak pada kinerja. Karyawan yang merasa ada keseimbangan antara kehidupan kerja dan sosial cenderung lebih produktif. Tim kerja yang solid merupakan faktor sosial yang mendukung di dalam tim kerja dapat meningkatkan kolaborasi, kreativitas, dan solusi permasalahan. Keterlibatan sosial yang positif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan individu dan tim secara keseluruhan.

Kebutuhan sosial dalam teori maslow mengacu pada hal interaksi sosial, hubungan interpersonal, dan lain lain. Terdapat beberapa indikator seperti kolaborasi antar individu, dari pengamatan dan hasil wawancara yang dilakukan, hubungan kerjasama yang terjalin selama ini tergolong cukup baik, hal itu dapat dibuktikan dengan kegiatan atau pekerjaan yang mereka lakukan sehari hari berjalan lancar dan saling terkoneksi satu sama lain. Budaya kerja pada perusahaan tersebut juga mendorong terciptanya hal yang kolaboratif, seperti dengan adanya slogan K3 pada perusahaan yaitu : komunikasi, koordinasi, dan konfirmasi, yang berarti menekankan pada pentingnya komunikasi antar individu maupun kelompok sehingga dapat tercapainya target produktivitas yang dihasilkan. Kepentingan kebutuhan sosial dalam konteks kinerja di tempat kerja menekankan pentingnya interaksi dan hubungan yang positif antara individu di dalam organisasi. Memahami dan memenuhi kebutuhan sosial karyawan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja keseluruhan di lingkungan kerja.

Kebutuhan Ego / Penghargaan

Kebutuhan ego dalam teori Maslow adalah keinginan individu untuk dihargai, diakui, dan mencapai prestasi. Faktor ini juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja di

lingkungan kerja. Pengakuan dan penghargaan karyawan yang mendapat pengakuan atas prestasi mereka cenderung lebih termotivasi dan berkinerja tinggi. Penghargaan atas kontribusi mereka meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Pengembangan diri serta pertumbuhan pribadi dan profesional juga berperan penting dalam kinerja. Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, memperluas pengetahuan, dan mencapai tujuan karir membantu memenuhi kebutuhan ego. Tantangan dan tanggung jawab: karyawan yang diberi tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan mereka cenderung merasa dihargai dan termotivasi. Memberikan tantangan yang sesuai membantu mereka merasa terpacu untuk berkinerja lebih baik. Perasaan diri yang positif membuat karyawan yang memiliki rasa diri yang positif dan percaya pada kemampuan mereka cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Kebutuhan akan penghargaan atau ego dalam teori maslow merupakan rasa dorongan pada individu untuk mendapatkan pengakuan, rasa hormat dan merasa dihargai atas pencapaian dan kontribusi mereka. Berdasarkan pernyataan dari narasumber, bahwa belum ada hal atau tindakan yang signifikan terkait penghargaan atau pengakuan yang mereka peroleh dari kontribusi yang dihasilkan. Hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap motivasi kerja yang mereka peroleh. Penghargaan yang diberikan seharusnya mampu untuk mendorong para karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja mereka, karena mereka merasa diakui atas pencapaian yang dilakukan. Kebutuhan ego dan penghargaan dapat menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan motivasi mereka. Kepuasan kebutuhan ego karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja mereka di tempat kerja. Memahami kebutuhan ini dan mengakomodasinya dapat menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, prestasi, dan kinerja yang optimal

Aktualisasi Diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri mengacu pada keinginan individu untuk mencapai potensi penuh mereka, mengembangkan diri, dan mencapai tujuan yang lebih tinggi. Motivasi intrinsik ketika karyawan memiliki kesempatan untuk mengekspresikan diri, mengembangkan ide-ide baru, dan mengerjakan tugas yang menantang, mereka cenderung merasa lebih termotivasi secara intrinsik. Hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka. Kreativitas dan inovasi kebutuhan akan aktualisasi diri mendorong karyawan untuk menjadi kreatif dan inovatif. Mereka lebih mungkin untuk mencari solusi-solusi baru, menghadapi tantangan, dan berpikir di luar kotak, yang berkontribusi pada kemajuan perusahaan. Pencapaian tujuan pribadi dan profesional karyawan yang merasa mereka sedang bergerak menuju pencapaian tujuan yang penting bagi mereka, baik itu dari segi karir maupun pengembangan pribadi, cenderung lebih berkinerja. Pengembangan karir dan kesejahteraan holistik fokus pada pengembangan pribadi, baik secara profesional maupun pribadi, juga dapat meningkatkan kinerja. Karyawan yang merasa mereka berkembang secara holistik dalam perannya cenderung lebih produktif. Kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan puncak tertinggi dalam teori maslow, meliputi pada dorongan untuk mencapai potensi diri secara penuh, pertumbuhan pribadi, pemenuhan bakat, dan lain lain. Pada perusahaan ini mendukung adanya aktualisasi diri seperti pada komitmen mereka yaitu B3 belajar, berkarir, dan berkembang yang artinya perusahaan memfasilitasi adanya perkembangan dari setiap individu karyawan itu sendiri. Narasumber mengatakan, mereka merasa mendapatkan motivasi secara intrinsik ketika bekerja, inovasi dan kreativitas yang terus dikembangkan, mendapat pengembangan keterampilan teknis seperti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan. Pengembangan keterampilan komunikasi, kepemimpinan, manajemen waktu, dan kolaborasi tim. Beberapa faktor diatas tentunya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dimana hal tersebut memberikan mereka kesempatan untuk pertumbuhan, pengembangan bagi pribadi masing masing. Aktualisasi diri membawa dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Ketika individu merasa terdorong untuk mencapai potensi maksimal mereka, mereka cenderung menjadi aset yang lebih berharga bagi organisasi dengan kontribusi yang lebih besar dan produktif.

KESIMPULAN

Perusahaan telah berhasil memenuhi beberapa kebutuhan karyawan seperti keamanan dan sebagian dari kebutuhan fisiologis, namun masih ada aspek di mana perbaikan atau perhatian lebih lanjut diperlukan. Pengakuan terhadap kontribusi karyawan, peningkatan keseimbangan kerja, dan pemberian motivasi ekstra untuk pertumbuhan personal serta profesional dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang lebih baik. Aspek-aspek yang berkaitan dengan kebutuhan dasar, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri saling terkait dan berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika perusahaan mampu memenuhi kebutuhan hierarki tersebut, memberikan pengakuan yang tepat, dan mendukung pengembangan individu, karyawan cenderung lebih termotivasi dan dapat mencapai potensi kinerja yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aris Tri Haryanto, S. N. D. (2020). Peran Kepemimpinan Efektif Dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4, 801–812.
- Fauzi, A. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Ilmu Sosial*.
- Febrian, W. D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Eureka Media Aksara*.
- Firmansyah, Z. (2015). Analisis Pengaruh Umur, Pendidikan, dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga kerja. *Economic Development Analysis Journal*, 4(1), 91–97.
- Gatot Nazir Ahmad. (2020). PENGARUH KEPUTUSAN INVESTASI, KEPUTUSAN PENDANAAN, KEBIJAKAN DIVIDEN, DAN UKURAN DEWAN KOMISARIS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DIBURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2016-2018. *Jurnal Riset Sains Manajemen Indonesia*, 11.
- Shanmugan, Shaharudin, Ganesam, & F. (2019). Manufacturing outsourcing to achieve organizational performance through manufacturing integrity capabilities. *Kne Social Sciences*.
- Sun, R., Bai, Y., Mu, H., Zeng, F., & Hao, F. (2022). Specification and application of manufacturability analysis system based on process knowledge. *International Conference on Artificial Intelligence and Intelligent Information Processing (AIIIP 2022)*.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber daya Manusia. In *Kencana Prenadamedia Group*.