



Analisis Manajemen Kinerja Tim Produksi pada Salah Satu PT Manufaktur di Banten

Vini Qonita^{1*}, Rahmah Wati², Aprilya Fitriani²

¹Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Jalan Mataram No.1, Jember, Jawa Timur, Indonesia, 68136

²Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Jalan Mataram No.1, Jember, Jawa Timur, Indonesia, 68136

³Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Jalan Mataram No.1, Jember, Jawa Timur, Indonesia, 68136

*Penulis Korespondensi: vini.qonita26@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the implementation of performance management and production team management in a manufacturing company located in Banten, Indonesia. The focus of the research includes examining the processes of performance planning, implementation, and evaluation, as well as identifying the supporting and inhibiting factors and the efforts undertaken to improve production team performance. This study employs a qualitative approach using a descriptive method. Data were collected through semi-structured interviews conducted directly with the Production Planning and Inventory Control (PPIC) Manager, who served as the primary informant, as well as through relevant company documentation. Data analysis was carried out using the Miles and Huberman model, which consists of data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that the company has implemented a structured performance management system by utilizing Key Performance Indicators (KPIs), a rating system, 360-degree feedback, and self-assessment as performance evaluation instruments. Factors that may hinder performance include inventory inaccuracies, delays in interdepartmental information exchange, human errors, and logistical constraints. Meanwhile, supporting factors in the implementation of performance management include clearly defined work targets, well-documented Standard Operating Procedures (SOPs), and the consistent application of reward and punishment systems. To improve performance, the company has undertaken several initiatives, including the digitalization of information systems, employee competency development through training programs, and the strengthening of coordination among departments. The study concludes that a systematic performance management implementation can enhance the effectiveness of production teams and support the achievement of organizational goals.*

Keywords: *Performance Evaluatio; Team Performance; Performance Management; Manufacturing; Production Team.*

Abstrak. Penelitian ini dapat memilih memberikan tujuan untuk menganalisis Bagaimana penerapan manajemen kinerja dan tim produksi pada salah satu perusahaan manufaktur yang berada di Banten. Fokus penelitian ini meliputi Bagaimana proses perencanaan, pelaksanaan evaluasi kinerja faktor pendukung dan penghambat serta upaya untuk meningkatkan kinerja tim produksi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data dapat diperoleh melalui wawancara semi terstruktur secara langsung dengan Manajer *Production Planning and Inventory Control* (PPIC) yang dijadikan sebagai informan utama dan juga dokumentasi perusahaan yang relevan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model Miles dan Haberman yang meliputi reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan sistem manajemen kinerja yang terstruktur dengan penerapan teknik produksi menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI), Rating System, 360 degree feedback dan self-assessment yang dijadikan sebagai instrumen evaluasi kinerja. Faktor penghambat bisa saja berasal dari ketidakakuratan dan Inventory, keterlambatan informasi dan departemen, human error dan kendala pada logistik. Faktor pendukung pada implementasi manajemen kinerja meliputi target kerja standar operasional prosedur yang terdokumentasi serta penerapan reward dan

punishment yang konsisten. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan melakukan digitalisasi sistem informasi untuk meningkatkan kompetensi karyawan pelatihan dan penguatan koordinasi antar departemen. Penelitian dapat menunjukkan bahwa sistem penerapan pada Manajemen Kinerja yang sistematis dapat membantu untuk meningkatkan efektivitas tim produksi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi

Kata kunci: Evaluasi Kinerja; Kinerja Tim; Manajemen Kinerja; Manufaktur; Tim Produksi.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan industri di dunia manufaktur pada era digital sangat menuntut perusahaan untuk meningkatkan daya saing pada pengolahan sumber daya manusia yang efektif. Pengaruh dari persaingan global dan perubahan teknologi terhadap kualitas produk dan juga kebutuhan yang sangat dibutuhkan menjadi bahan operasional mendorong perusahaan untuk tetap menerapkan sistem manajemen kinerja dan mampu untuk memberikan pengarahan terhadap seluruh aktivitas yang ada pada organisasi tersebut agar tercapai tujuan dengan strategis perusahaan. Lingkungan manufaktur sangat memberikan pengaruh terhadap keberhasilan organisasi tersebut karena kemampuan tim produksi untuk mencapai target kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam memproduksi.

Manajemen Kinerja pendidikan salah satu instrumen yang sangat penting untuk digunakan organisasi dengan memastikan keselarasan antara tujuan individu dan organisasi. Sistem manajemen kinerja tidak hanya berfungsi untuk alat evaluasi, tetapi juga sebagai alat sarana komunikasi, pengembangan kompetensi pemberian umpan balik dan juga sebagai peningkatan produktivitas untuk karyawan secara berkelanjutan. Penelitian terbaru dapat menunjukkan bahwasanya organisasi dapat menerapkan sistem untuk pengukuran kinerja yang terstruktur dengan berbasis indikator yang jelas dan cenderung memiliki tingkat efektivitas operasional yang tinggi dibandingkan organisasi yang tidak memiliki sistem evaluasi dan terintegrasi.

Pada sektor manufaktur produksi yang dilakukan oleh kinerja tim dapat menjadikan faktor yang sangat menentukan untuk keberhasilan pada perusahaan, karena tim produksi merupakan bagian yang secara langsung menghasilkan produk yang akan dipasarkan kepada konsumen atau pelanggan. Kinerja tim yang dihasilkan dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi pemborosan, mempercepat proses produksi dalam meningkatkan kualitas pada produk. Namun sebaliknya, jika koordinasi menurun dan kurangnya evaluasi kinerja ini sangat menentukan ketidakjelasan target kerja sehingga

dapat menyebabkan penurunan efektivitas operasional perusahaan. Penelitian yang mengenai Inggris di manufaktur dapat menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, pembelajaran organisasi dan kolaborasi tim memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Selain dari faktor kepemimpinan dan kerjasama tim, perkembangan teknologi digital dapat mempengaruhi sistem manajemen kinerja pada perusahaan manufaktur. Implementasi sistem gitar yang dilakukan dapat memungkinkan perusahaan untuk memperoleh data kinerja secara real-time sehingga pada proses pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan lebih cepat dan akurat. Penelitian yang menyangkut digital performance management menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dalam pengukuran dan pemantauan kinerja mampu untuk meningkatkan efektivitas terhadap pengendalian proses produksi dan juga dapat mendukung pengambilan keputusan yang tepat.

Beberapa penelitian terdahulu sudah membahas mengenai hubungan antara kepemimpinan, kerjasama tim dan juga manajemen kinerja terhadap performa organisasi. Penelitian yang dilakukan Yeddafrinova, Amin, dan Khalik (2023) dapat menemukan bahwa perilaku dari pemimpin, kreativitas anggota tim dan kerjasama antara tim dapat berpengaruh positif pada peningkatan kinerja organisasi. Penelitian Rizaldi (2020) menunjukkan bahwa manajemen talenta dan kerjasama tim dapat memberikan pengaruh sertifikat pada performa karyawan. Selanjutnya, Rizal dan Hidayatullah (2025) memberikan Penjelasan bahwa manajemen kinerja yang efektif mampu untuk meningkatkan produktivitas individu maupun tim dengan melalui dukungan dari pemimpin komunikasi, teknologi dan evaluasi kinerja secara berkelanjutan.

Berbagai penelitian telah membahas mengenai manajemen kinerja dan kinerja organisasi, penelitian secara khusus dapat mengkaji mengenai penerapan manajemen kinerja pada tim produksi oleh perusahaan manufaktur di Indonesia masih relatif terbatas sebagian besar hasil penelitian lebih berfokus bank pada Bagaimana aspek kepemimpinan, manajemen, talenta dari setiap anggota tim. Oleh sebab itu, padanya research gap menjelaskan bagaimana proses perencanaan pelaksanaan, evaluasi, faktor pendukung dan penghambat supaya peningkatan manajemen kinerja dan tim produksi dapat diterapkan dalam lingkungan perusahaan manufaktur lainnya.

Berbagai kondisi dan situasi, penelitian ini dapat bertujuan untuk menganalisis mengenai manajemen kinerja dan tim produksi di salah satu perusahaan manufaktur yang terletak di Banten. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan juga pengembangan kajian pada manajemen kinerja serta dapat memberikan kontribusi praktis untuk perusahaan lainnya guna untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan dan produksi.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Teori

1. Manajemen Kinerja

Menurut Michael Armstrong (2009), manajemen kinerja merupakan proses sistematis yang bertujuan meningkatkan kinerja individu, tim, dan organisasi melalui perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, serta pengembangan kinerja secara berkelanjutan. Manajemen kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada bagaimana proses pencapaian tujuan organisasi.

2. Goal Setting Theory

Teori penetapan tujuan (Goal Setting Theory) yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke dan Gary P. Latham (2002) menjelaskan bahwa tujuan yang jelas dan menantang akan meningkatkan motivasi dan kinerja individu maupun tim. Semakin jelas target yang diberikan organisasi, semakin besar peluang tercapainya kinerja yang optimal.

3. Pengukuran Kinerja

Menurut Andy Neely (1999), pengukuran kinerja merupakan proses kuantifikasi efektivitas dan efisiensi suatu tindakan. Sistem pengukuran kinerja yang baik harus didukung oleh data yang akurat, relevan, dan dapat digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yeddafrinova, Shofia Amin, dan Idham Khalik (2023) dengan judul Peningkatan Kinerja Tim melalui Perilaku Pemimpin, Kreativitas dan Kerjasama Tim pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku pemimpin, kreativitas tim, dan kerja

sama tim berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja tim. Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan kinerja tim tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan dan kolaborasi antaranggota tim.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Arjuna Rizaldi (2020) dengan judul Implementasi Manajemen Talenta dan Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Performa Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen talenta dan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap performa karyawan. Penelitian ini menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik serta kemampuan bekerja dalam tim menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Rizal dan Hidayatullah (2025) dengan judul Manajemen Kinerja Efektif untuk Mencapai Tujuan Organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen kinerja yang efektif mampu meningkatkan produktivitas individu maupun tim melalui dukungan kepemimpinan, komunikasi, teknologi, dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan.

Berdasarkan ketiga penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa manajemen kinerja, kepemimpinan, kerja sama tim, dan evaluasi kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja organisasi. Perbedaan penelitian ini terletak pada fokus kajian yang menitikberatkan pada penerapan manajemen kinerja tim produksi pada salah satu perusahaan manufaktur yang terletak di Banten.

3. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih untuk menggali dan memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai manajemen kinerja tim produksi yang diterapkan pada salah satu PT manufaktur di Banten (Sugiyono, 2022). Melalui pendekatan kualitatif, peneliti dapat menggambarkan bagaimana proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta upaya peningkatan kinerja tim produksi berdasarkan informasi yang diperoleh dari informan penelitian.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah manajemen kinerja tim produksi pada salah satu PT manufaktur di Banten. Penelitian ini difokuskan pada proses pengelolaan kinerja tim produksi, mulai dari perencanaan target kerja, pelaksanaan tugas, evaluasi kinerja, hingga upaya untuk peningkatan kinerja yang dilakukan oleh perusahaan.

C. Deskripsi Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini mengarah pada manajemen kinerja tim produksi salah satu PT Manufaktur di Banten yang memuat penerapan sistem manajemen kinerja, proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kinerja tim produksi, faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaannya, serta upaya apa yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja tim produksi dalam mencapai target produksi secara efektif dan efisien.

D. Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada salah satu PT manufaktur yang berlokasi di wilayah Banten, khususnya di Kabupaten Tangerang.

E. Informan Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan agar sesuai dengan tujuan penelitian (2025). Informan utama dalam penelitian ini adalah Manajer Production Planning and Inventory Control (PPIC). Peneliti memilih informan manajer PPIC karena dianggap memiliki pengetahuan dan tanggung jawab dalam perencanaan produksi, pengendalian proses produksi, serta pengawasan pencapaian target kerja tim produksi.

F. Bahan dan Alat Utama

Bahan dari penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil wawancara dengan Manajer PPIC, dan Data sekunder seperti struktur organisasi, dan SOP produksi. Alat untuk melakukan penelitian ini menggunakan pedoman wawancara, alat perekam suara, telepon seluler, dan laptop untuk mengolah data.

G. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik wawancara semi-terstruktur dengan Manajer PPIC untuk memperoleh informasi mengenai pelaksanaan manajemen kinerja tim produksi, faktor pendukung dan penghambat, serta strategi peningkatan kinerja yang diterapkan oleh perusahaan. Peneliti mengumpulkan dokumen yang berkaitan dengan kegiatan produksi dan manajemen kinerja untuk data pendukung penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada model Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi dipilih, diringkas, serta difokuskan sesuai dengan tujuan penelitian. Tahap kedua penyajian data, yaitu data yang telah direduksi disajikan dalam bentuk uraian naratif sehingga memudahkan dalam proses pemahaman dan analisis. Tahap ketiga penarikan kesimpulan dan verifikasi, yaitu peneliti menarik kesimpulan berdasarkan data yang telah dianalisis serta melakukan verifikasi untuk memastikan kesesuaian antara temuan dan data penelitian.

H. Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan menggunakan triangulasi teknik, tujuannya yaitu untuk membandingkan data hasil wawancara dengan data dokumentasi yang diperoleh selama penelitian, sehingga diperoleh data yang lebih valid dan dapat dipertanggung jawabkan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN (Sub judul level 1)

A. Hasil

1. Manajemen Kinerja Tim Produksi pada Salah Satu PT Manufaktur di Banten

Penelitian yang sudah dilakukan ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan manajemen kinerja tim produksi (*managing tim performance*) yang berbasis target dan sasaran mutu. Kinerja organisasi diukur melalui pencapaian indikator kualitas produk, ketepatan waktu produksi, serta ketepatan pengiriman produk kepada pelanggan atau konsumen (*On Time Delivery/OTD*). Setiap individu atau karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang disesuaikan dengan jabatan masing-masing serta target kerja yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif.

Perusahaan melakukan pemantauan kinerja secara rutin seperti melalui evaluasi mingguan (*weekly review*) dan evaluasi bulanan (*monthly review*). Evaluasi mingguan

digunakan untuk memonitoring hasil produksi, kondisi persediaan, dan pengiriman, sedangkan evaluasi bulanan digunakan untuk melaporkan pencapaian sasaran mutu kepada manajemen.

Selain sistem pengawasan, perusahaan juga menerapkan mekanisme reward and punishment. Reward diberikan kepada karyawan dalam bentuk bonus kehadiran, penghargaan tahunan atas pencapaian kinerja, dan apresiasi pada peringatan hari jadi perusahaan. Sementara itu, punishment dilakukan secara bertahap mulai dari teguran lisan, surat peringatan, sampai pemutusan hubungan kerja apabila terjadi pelanggaran berat.

2. Proses Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Kinerja Tim Produksi

Proses manajemen kinerja diawali dengan penetapan target produksi berdasarkan kebutuhan konsumen, kapasitas produksi, dan ketersediaan material. Target tersebut kemudian diubah ke dalam indikator kinerja yang menjadi acuan bagi setiap tim dalam proses produksi.

Karyawan menjalankan pekerjaan pada tahap pelaksanaan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. PPIC berperan dalam mengendalikan aliran produksi, memastikan ketersediaan material, serta mengoordinasikan aktivitas produksi dengan departemen yang terkait.

Evaluasi kinerja dilakukan dengan menggunakan beberapa instrumen penilaian, yaitu KPI (*Key Performance Indicator*), *rating system*, *360-degree feedback*, dan *self-assessment*. KPI digunakan untuk mengukur pencapaian target produksi, ketepatan pengiriman, sampai ketersediaan inventory. Sementara itu, *rating system* digunakan untuk menilai kemampuan teknis dan kesiapan karyawan dalam menduduki posisi tertentu. Penilaian juga dilakukan melalui *360-degree feedback* yang melibatkan atasan, rekan kerja, dan departemen terkait, serta *self-assessment* yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan refleksi terhadap kinerjanya.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Kinerja

Faktor pendukung pada tahap pelaksanaan manajemen kinerja meliputi adanya target kerja yang jelas, sistem evaluasi yang terstruktur, standar operasional yang terdokumentasi, serta penerapan reward dan punishment yang konsisten. Faktor-faktor

tersebut dapat membantu perusahaan menjaga disiplin kerjakaryawan dan pencapaian target produksi.

Sementara itu, faktor penghambat berasal dari aspek internal maupun eksternal. Hambatan internal meliputi ketidakakuratan data inventory, keterlambatan informasi antar departemen, human error dalam penginputan data, serta ketergantungan yang tinggi antar bagian. Hambatan eksternal juga berpengaruh dalam proses produksi, seperti lamanya lead time material impor serta kendala distribusi dan logistik yang memengaruhi ketepatan pengiriman produk.

4. Upaya Peningkatan Kinerja Tim Produksi

Perusahaan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja tim produksi. Upaya tersebut mencakup seperti pengembangan sistem digital yang terintegrasi, peningkatan akurasi data melalui audit berkala, penggunaan teknologi barcode dan inventory otomatis, pelatihan karyawan, serta penguatan koordinasi antar departemen. Selain itu, perusahaan juga berupaya meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan terkait sistem kerja, penggunaan teknologi, dan pemahaman KPI.

A. Pembahasan

1. Manajemen Kinerja Tim Produksi pada Salah Satu PT Manufaktur di Banten

Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan manajemen kinerja secara sistematis melalui penetapan target, monitoring, evaluasi, serta pemberian penghargaan dan sanksi (Rizal, 2025). Temuan ini sejalan dengan Armstrong (2009) yang menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu, tim, dan organisasi melalui perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan pengembangan kinerja. Sistem yang diterapkan perusahaan menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan organisasi dengan aktivitas kerja karyawan sehari-hari.

Penerapan sasaran mutu yang mencakup kualitas produk, ketepatan waktu produksi, dan ketepatan pengiriman juga menunjukkan bahwa perusahaan berupaya menyelaraskan tujuan operasional dengan tujuan strategis organisasi. Adanya target yang jelas, menjadikan setiap karyawan memiliki pedoman kerja yang terukur sehingga pencapaian kinerja dapat dievaluasi secara objektif. Sistem reward dan punishment yang

diterapkan perusahaan juga berfungsi sebagai mekanisme penguatan perilaku kerja yang diharapkan. Sedangkan reward mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai target, dan punishment berfungsi menjaga disiplin kerja serta kepatuhan terhadap aturan perusahaan (2023).

Temuan ini juga sejalan dengan pendapat Aguinis dan Burgi-Tian (2021) yang menjelaskan bahwa manajemen kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga menjadi sarana komunikasi, pengembangan, dan penyelarasan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Melalui evaluasi rutin dan pemberian umpan balik secara berkala, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap anggota tim produksi memahami kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2. Proses Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Kinerja Tim Produksi

Penelitian menunjukkan bahwa proses manajemen kinerja dimulai dari penetapan target produksi yang kemudian diubah ke dalam indikator-indikator kinerja yang dapat diukur. Kondisi ini sesuai dengan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke dan Latham (2002), yang menyatakan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang mampu meningkatkan motivasi serta kinerja individu karena memberikan arah yang jelas dalam bekerja. Dalam konteks perusahaan, target produksi dan sasaran mutu menjadi pedoman utama bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Proses produksi pada tahap pelaksanaan dilakukan berdasarkan SOP dan pembagian tugas yang jelas. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya upaya perusahaan untuk menciptakan konsistensi proses kerja dan meminimalkan kesalahan operasional. Kejelasan peran dan tanggung jawab juga mendukung efektivitas koordinasi antar bagian sehingga proses produksi dapat berjalan sesuai rencana.

Tahap evaluasi, perusahaan menggunakan kombinasi antara KPI, *rating system*, *360-degree feedback*, dan *self-assessment*. Penggunaan berbagai instrumen tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya menilai hasil kerja, tetapi juga aspek perilaku dan kompetensi karyawan. Menurut Aguinis (2021), sistem manajemen kinerja yang efektif harus mengombinasikan pengukuran kinerja yang objektif dengan umpan balik yang berkelanjutan. KPI memberikan dasar penilaian yang terukur, sedangkan 360-

degree feedback dan self-assessment membantu memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai kinerja setiap individu (2020).

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Kinerja

Keberhasilan manajemen kinerja pada perusahaan didukung oleh adanya sistem evaluasi yang terstruktur, standar operasional yang jelas, serta budaya kerja yang berorientasi pada pencapaian target. Faktor-faktor tersebut dapat memberikan kepastian mengenai standar kinerja yang harus dicapai oleh setiap karyawan.

Meski demikian, penelitian menemukan beberapa hambatan yang dapat mengurangi efektivitas manajemen kinerja. Hal yang dapat menjadi faktor penghambat diantaranya seperti ketidakakuratan data inventory dan keterlambatan informasi menjadi hambatan utama dalam proses pengambilan keputusan. Menurut Neely (1999), efektivitas sistem pengukuran kinerja sangat bergantung pada kualitas data yang digunakan. Data yang tidak akurat dapat menyebabkan kesalahan dalam perencanaan produksi, pengalokasian sumber daya, dan evaluasi kinerja.

Human error dalam penginputan data juga menunjukkan adanya kesenjangan kompetensi yang dapat memengaruhi kualitas informasi yang digunakan perusahaan. Selain itu, ketergantungan antar departemen memperlihatkan bahwa pencapaian kinerja tidak hanya bergantung pada satu unit kerja, tetapi memerlukan koordinasi yang baik antar bagian (Listiani, 2011). Adapun hambatan eksternal seperti lead time material impor dan kendala logistik menunjukkan bahwa faktor lingkungan bisnis turut memengaruhi efektivitas pencapaian target produksi (2023).

4. Upaya Peningkatan Kinerja Tim Produksi

Upaya peningkatan kinerja yang dilakukan perusahaan menunjukkan adanya komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*). Pengembangan sistem digital yang terintegrasi merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kecepatan aliran informasi dan akurasi data. Temuan ini sesuai dengan pandangan Neely (1999) yang menekankan pentingnya sistem informasi yang akurat dan real-time dalam mendukung pengukuran kinerja yang efektif.

Selain itu, pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan merupakan upaya yang penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. (Amstrong,

2009) menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi merupakan bagian integral dari manajemen kinerja karena membantu individu mencapai standar kerja yang ditetapkan organisasi. Meningkatnya kompetensi karyawan, risiko human error dapat diminimalkan dan kualitas pengambilan keputusan menjadi lebih baik.

Penguatan koordinasi antar departemen juga menjadi langkah penting dalam meningkatkan efektivitas sistem kerja perusahaan. Integrasi antara PPIC, produksi, gudang, dan logistik dapat membantu mempercepat aliran informasi dan mengurangi potensi gangguan yang disebabkan oleh keterlambatan komunikasi. Dengan demikian, berbagai upaya yang dilakukan perusahaan tidak hanya bertujuan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat efektivitas sistem manajemen kinerja secara keseluruhan (2025).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dapat menunjukkan bahwa manajemen kinerja dan tim produksi pada salah satu perusahaan manufaktur yang terletak di Banten telah menerapkan proses perencanaan target produksi pelaksanaan pekerjaan berdasarkan standar operasional prosedur, serta evaluasi kerja yang dilakukan secara berkala menggunakan KPI, *rating system*, *360 degree feedback* dan *self assessment* secara sistematis. Sistem tersebut telah membantu perusahaan dalam memantau pencapaian target produksi, seperti kualitas produk ketepatan pengiriman kepada pelanggan.

Faktor pendukung dari keberhasilan manajemen kinerja yaitu adanya target kerja yang jelas dan mahasiswa evaluasi yang terstruktur standar operasional yang terdokumentasi, dan juga penerapan reward punishment secara konsisten. Adapun beberapa faktor penghambat yaitu berasal dari ketidakakuratan data inventory keterlambatan informasi antar departemen, human error dan juga kendala eksternal seperti material impor dan distribusi logistik.

Upaya untuk meningkatkan kinerja yang dilakukan perusahaan meliputi pengembangan sistem digital yang terintegrasi peningkatan kompetensi bagi karyawan melalui pelatihan, melakukan audit data secara berkala penguatan koordinasi antar departemen. Adanya hal tersebut, manajemen kinerja yang terencana dan berkelanjutan

dapat terbukti mampu untuk meningkatkan efektivitas kinerja tim produksi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

B. Saran

Peneliti selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak informan dan di berbagai departemen dan perusahaan manufaktur yang berbeda sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif dan nyata mengenai implementasi manajemen kinerja dalam sektor manufaktur.

DAFTAR REFERENSI

- Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2021). Talent management challenges during COVID-19 and beyond: Performance management to the rescue. *Business Research Quarterly*, 24(3), 233–240. <https://doi.org/10.1177/23409444211009528>
- Ardelia, F.R. & Pristiana, U. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KERJASAMA TIM DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(3), 250-261. <https://doi.org/10.61722/Jiem.v3i3.4067>
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance* (4th ed.). London: Kogan Page.
- Goestjahjanti, F. S., Pasaribu, S. B., Sadewo, T. I., Srinita, S., Meirobie, I., & Irawan, A. P. (2022). The Effect of Transformational Leadership, Servant Leadership, and Organizational Learning on Manufacturing Industry Performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 895361. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.895361>
- Handayani, L. (2025). Kolaborasi tim dan efektifitas kinerja organisasi. *Journal of Literature Review*, 1(2), 282–291. (<https://doi.org/10.61722/jlr.v1i2.455>)
- Hanoum, S., & Islam, S. M. N. (2021). Linking Performance Measurements and Manufacturing Process Improvements. *International Journal of Process Management and Benchmarking*, 11(4). DOI: <https://doi.org/10.1504/IJPMB.2021.116626>
- Hibban, L. N., & Yudoko, G. (2025). Proposed Design of Performance Management System in Automotive Part Manufacturing Industry. *Journal Research of Social*

- Science, Economics, and Management*, 4(11), 1779–1808. DOI: <https://doi.org/10.59141/jrssem.v4i11.868>
- Higginbotham, T., et al. (2024). Digital Performance Management: An Evaluation of Manufacturing Performance Management and Measurement Strategies in an Industry 4.0 Context. *Machines*, 12(8), 555. DOI: <https://doi.org/10.3390/machines12080555>
- Jannah, M., Ibrahim, A. I., Idris., & Samudra, S. (2024). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tim pada usaha Wirman Sambal. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 3(2), 154–161. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v3i2.2790>
- Listiani, T. (2011). Manajemen kinerja, kinerja organisasi serta implikasinya terhadap kualitas pelayanan organisasi sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(3), 312–321. <https://doi.org/10.31113/jia.v8i3.112>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Muhammad, Z. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tim kerja: Sebuah kajian teoritis dan empiris. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 316–326. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i1.23764>
- Munmun, S. A., Muktadir, M. A., & Tiwari, S. (2025). Investigation of key performance indicators for performance management of the manufacturing industry in the era of the COVID-19 pandemic. *Annals of Operations Research*. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10479-023-05717>
- Neely, A. (1999). The performance measurement revolution: Why now and what next? *International Journal of Operations & Production Management*, 19(2), 205–228. <https://doi.org/10.1108/01443579910247437>
- Rizaldi, A. (2020). Implementasi manajemen talenta dan kerjasama tim dalam meningkatkan performa karyawan. *Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies (JIPAGS)*, 2(1), 45–57. <https://doi.org/10.55555/jipags.v2i1.103>

- Rizal, & Hidayatullah. (2025). Manajemen kinerja efektif untuk mencapai tujuan organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 5(2), 77–87. <https://doi.org/10.55606/jimek.v5i2.2147>
- Shahzad, K., Hong, Y., Jiang, Y., & Niaz, H. (2022). Knowledge-Intensive HRM Systems and Performance of Knowledge-Intensive Teams. *Group & Organization Management*, 48(5). DOI: <https://doi.org/10.1177/105960112111063667>
- Sitorus, B., & Wendra. (2023). Rancangan Strategi Manajemen Kinerja PT XYZ Tahun 2022–2024. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 9(2), 684–697. DOI: <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.684>
- Sugiyono. (2022). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, dan R&D* (30 ed.). ALFABETA.
- Yeddafrinova. (2023). Peningkatan kinerja tim melalui perilaku pemimpin, kreativitas dan kerjasama tim pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 12(1), 28–39. <https://doi.org/10.22437/jmk.v12i1.25242>
- Yang, Z., Zhang, Y., & Zhang, T. (2024). Leveraging Digitalization and Servitization to Improve Financial Performance. *Production Planning & Control*, 35(15). DOI: <https://doi.org/10.1080/09537287.2023.2229263>