

Analisis Pengaruh *Briefing* Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Quality Control Departemen *Finishing* PT Ameya Livingstyle Indonesia**Yunita Primsanti¹, Dimas Okhy², Nur Safina³**^{1,2,3}Universitas Sahid Surakartae-mail: ¹yunitaprimasanti@usahidsolo.ac.id, ³nur.safina@usahidsolo.ac.id**Abstrak**

Peran penting sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan fokus pada program pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia mampu memberikan fungsi yang bermanfaat bagi perusahaan, masyarakat, dan kepentingan individu. Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing yang tergantung pada baik dan buruknya program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan. Oleh karena itu, dalam kegiatan organisasi, baik perusahaan tentunya memerlukan sumber daya manusia yang mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan Bersama. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuisioner dari karyawan bagian quality control departemen finishing PT Ameya Livingstyle Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan evaluasi kinerja karyawan secara menyeluruh, dengan presentasi responden terbanyak dari operator sebanyak 61%. Uji normalitas menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal, dengan presentase pengaruh briefing kerja dalam peningkatan kinerja karyawan bagian quality control sebesar 71,67%. Kesimpulannya, briefing kerja memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Ameya Livingstyle Indonesia.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Kemampuan Bersaing, Pencapaian Tujuan**Abstract**

The crucial role of human resources in achieving corporate objectives is highlighted, with a specific focus on human resource development programs. Human resources have the capacity to provide beneficial functions for companies, society, and individual interests. The attainment of corporate goals and competitive capabilities relies on the effectiveness of the implemented human resource development programs. Therefore, in organizational activities, particularly within companies, the necessity for human resources that align with jointly established goals becomes evident. The research methodology employs a quantitative approach, gathering data through questionnaires from employees in the quality control department at PT Ameya Livingstyle Indonesia. The findings reveal a comprehensive performance

evaluation of employees, with the highest percentage of respondents being operators at 61%. Normality tests indicate that residual values follow a normal distribution, with the impact percentage of job briefing on enhancing the performance of quality control department employees reaching 71.67%. In conclusion, job briefings significantly influence the improvement of employee performance at PT Ameya Livingstyle Indonesia.

Keywords: *Human Resources, Competitive Capability, Goal Achievement*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal penting dalam memberi kontribusi mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu sumber daya manusia mampu memberikan fungsi yang bermanfaat bagi perusahaan, masyarakat dan kepentingan individu. Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing tersebut akan tergantung pada baik dan buruknya program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh perusahaan. Oleh karena itu dalam kegiatan organisasi baik itu perusahaan tentunya memerlukan sumber daya manusia yang mendukung suatu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh bersama. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung juga pada sumber daya manusia yang memadai menjadi penggerak seluruh aktivitas yang dilakukan dalam organisasi. Sumber daya manusia menjadi aset terbesar bagi sebuah organisasi maupun perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila terjadi kelancaran aliran informasi antar karyawan dengan meningkatkan komunikasi antar karyawan. Salah satu bentuk komunikasi dari suatu organisasi atau perusahaan adalah komunikasi dari atas ke bawah. Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas tinggi ke rendah. Fungsi dari komunikasi ke bawah ini adalah briefing kerja.

Briefing adalah pengarahan yang harus diberikan setiap saat kepada para karyawan dan bawahan untuk mensosialisasikan aturan-aturan dan kebijakan-kebijakan yang telah dibuat (Djajendra, 2015). Briefing yang berkualitas dapat menyatukan seluruh orang pada soliditas bersama (Trisna, 2013). Selain itu juga bisa mendorong orang-orang di dalam meningkatkan produktivitas serta meningkatkan kinerja (Nazri, 2015). Dengan adanya briefing yang dilakukan secara terus-menerus maka akan ikut

membantu mencapai tujuan (Panggabean and Hariandja, 2002), untuk menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan terhadap semua pelanggan yang datang untuk mendapatkan segala fasilitas yang diberikan oleh Rumah Sakit (Trisna, 2013). Komunikasi briefing membuat seorang leader serta karyawan bisa menjadi saling berinteraksi dengan langsung, di dalam menyelesaikan prioritas serta tanggung jawab harian. Komunikasi briefing juga membuat leader serta tim selalu berhubungan (Hasan, 2015).

Metode

Penelitian terkait pengaruh *breafing* kerja terhadap kinerja karyawan bagian *quality control* departemen *finishing* PT Ameya Livingstyle Indonesia yakni menggunakan data kuantitatif. Dimana data kuantitatif sendiri adalah data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung (Sugiyono, 2009;40). Data kuantitatif pada penelitian ini didapat dari jawaban kuisisioner dari karyawan bagian *quality control* departemen *finishing* PT Ameya Livingstyle Indonesia.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, hal-hal yang disampaikan *Supervisor* bagian *quality control* departemen *finishing* yakni meliputi evaluasi kinerja karyawan secara menyeluruh, *defect-defect* pada garment, cara penanganan terhadap hal-hal yang kritikal pada garmen, dan *quantity* target yang harus dicapai setiap jamnya secara keseluruhan. Kemudian, untuk hasil jawaban responden pada analisis pengaruh *breafing* kerja terhadap kinerja karyawan bagian *quality control* departemen *finishing* PT Ameya Livingstyle Indonesia berikut pembahasan hasil analisis yang dilakukan.

1. Hasil pengelompokan berdasarkan jabatan, terdapat 2 jenis yakni *staff* dan operator dengan total seluruh karyawan yakni 105 orang. Untuk kelompok *staff* terdapat 9 responden sehingga didapat persentasenya yakni 8,5%. Sementara, jumlah responden terbanyak yakni operator sebanyak 55 orang sehingga persentasenya adalah 52%. Jika dihitung secara keseluruhan maka

terdapat 64 responden, dengan presentase banyaknya responden atas kuesioner yang disebar yakni 60,95%.

2. Hasil uji normalitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah residual termasuk dalam distribusi normal atau tidak, didapat nilai signifikansi 0.7 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.
3. Berdasarkan hasil analisis data responden dalam kuesioner yang disebar, terdapat 46 dari 64 jawaban responden yang menyatakan bahwa *breafing* kerja berpengaruh dalam peningkatan kinerja, sehingga presentase yang didapat adalah 71,875%. Dari presentase yang didapat maka pengaruh *breafing* kerja dalam peningkatan kinerja karyawan bagian *quality control* departemen *Finishing* PT Ameya Livingstyle Indonesia dapat disimpulkan bahwa *breafing* kerja memiliki pengaruh yang cukup besar dalam peningkatan kinerja karyawan bagian *quality control* departemen *Finishing* PT Ameya Livingstyle Indonesia.

Simpulan dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak briefing kerja terhadap kinerja karyawan di departemen Quality Control Finishing PT Ameya Livingstyle Indonesia. Hasil analisis kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden, sebanyak 71,875%, menyatakan bahwa briefing kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa briefing kerja memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja karyawan di departemen tersebut. Para pemimpin departemen lain sebaiknya melaksanakan briefing kerja secara rutin sebelum memulai pekerjaan. Hal ini dapat membantu meningkatkan pemahaman dan fokus karyawan sebelum mereka terlibat dalam aktivitas kerja. Para pemimpin sebaiknya terus melakukan evaluasi kinerja tiap operator untuk memahami area perbaikan yang diperlukan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan untuk penelitian lanjutan di organisasi atau perusahaan yang serupa. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan modifikasi dengan

menambahkan teori atau sumber daya lainnya agar hasil penelitian lebih maksimal dan mendalam.

Daftar Pustaka

- Djajendra (2015). Pentingnya Briefing. Jakarta: Djajendra Motivasi Unggul
- Djajendra (2014). "Briefing Adalah Komunikasi Tatap Muka Yang Menyatukan Pimpinan Dengan Stafnya
- Liong, Freddy. (2013). Morning Briefing At Work. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Nazri, F. (2015). 'Implementasi Komunikasi Efektif Perawat-Dokter dengan Telepon di Ruang ICU Rumah Sakit Wawa Husada', Jurnal Kedokteran Brawijaya, 28(2), pp. 174-180.
- Panggabean, M. S. and Hariandja, M. T. E. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Terry, George R. (2013). Dasar-Dasar Manajemen, (Terjemah: G.A Ticoalu), CV. Bandung: Alfabeta.
- Trisna, L. (2013). 'Strategi Public Relations (PR) Dalam Meningkatkan Image Kualitas Pelayanan Kepada Pasien Di Rumah Sakit Permata Hati Duri'. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.