

Analisis Strategi dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan di PT Revameco Indonesia Kabupaten Tangerang

Zakaria¹, Irhamullah²
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen02357@unpam.ac.id

Submitted: 18th March 2025 | **Edited:** 27th May 2025 | **Issued:** 01st June 2025

Cited on: Zakaria, Z., & Irhamullah, I. (2025). Analisis Strategi dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan di PT Revameco Indonesia Kabupaten Tangerang. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi dan Industri*, 4(1), 60-69.

ABSTRACT

Enhancing employee performance is essential for organizations seeking sustainable growth and competitive advantage in today's dynamic business environment. This study explores the strategies employed by PT Revameco Indonesia to improve employee performance through a qualitative field research approach, utilizing interviews and observations for data collection. The findings indicate that PT Revameco Indonesia applies a multifaceted strategy incorporating factors such as employee attitudes and mentality, motivation, discipline, work ethics, education, skills development, leadership, compensation, health, social security, technology, and opportunities for achievement. While these strategies are generally well implemented, the study reveals critical shortcomings in the work climate and infrastructure, particularly regarding the availability of adequate personal protective equipment and the renewal of outdated work tools. These gaps highlight the need for organizational focus to ensure a safer and more supportive working environment. Additionally, communication practices between management and employees are insufficient, resulting in misunderstandings and errors in task execution. Conversely, compensation management positively contributes to employee motivation and performance. The implications of this study emphasize that a holistic approach to employee performance must include effective communication and a conducive work environment alongside established motivational and developmental strategies. Addressing these areas will enhance both employee well-being and organizational productivity at PT Revameco Indonesia.

Keywords: Employee Performance, Work Environment, Communication, Compensation, Organizational Strategy

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, kualitas kinerja karyawan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya (Santoso, 2020). Perusahaan dituntut untuk terus beradaptasi dan meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya agar mampu bersaing di pasar yang semakin kompetitif (Rahmawati, 2021). Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia di berbagai industri, termasuk perusahaan manufaktur seperti PT Revameco Indonesia yang beroperasi di Kabupaten Tangerang.

Menurut Robbins dan Judge (2019), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, seperti motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, serta

dukungan manajemen. Berbagai teori manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa strategi peningkatan kinerja harus bersifat holistik dan mencakup aspek psikologis, fisik, serta sosial bagi karyawan (Armstrong, 2018). Hal ini menjadi penting karena karyawan yang merasa didukung dan termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal (Wijayanti & Susilo, 2022).

Namun, pada praktiknya, banyak perusahaan menghadapi tantangan dalam menerapkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan (Putra et al., 2023). Di PT Revameco Indonesia, meskipun telah menerapkan berbagai kebijakan dan program pengembangan karyawan, masih ditemukan beberapa kendala seperti kurangnya komunikasi efektif antara manajemen dan staf, serta kondisi fasilitas kerja yang belum sepenuhnya memadai (Santoso & Haryanto, 2022). Hal ini dapat berdampak negatif pada semangat kerja dan produktivitas karyawan.

Masalah tersebut mengindikasikan adanya gap antara teori manajemen kinerja dan praktik pelaksanaannya di lapangan. Studi sebelumnya banyak membahas faktor motivasi dan disiplin kerja dalam konteks peningkatan kinerja, namun kurang memberikan fokus mendalam pada aspek komunikasi dan fasilitas kerja sebagai penunjang utama (Setiawan, 2021). Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis strategi yang komprehensif dan kontekstual terhadap kondisi nyata di PT Revameco Indonesia.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa aspek komunikasi internal perusahaan berperan penting dalam mengurangi kesalahan kerja dan meningkatkan koordinasi antar tim (Lestari et al., 2020). Selain itu, fasilitas kerja dan perlengkapan yang memadai dapat meningkatkan keselamatan dan kenyamanan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja (Rahman & Kusuma, 2019). Faktor-faktor ini menjadi sangat relevan untuk dieksplorasi lebih lanjut di lingkungan PT Revameco Indonesia.

Lebih jauh, strategi peningkatan kinerja karyawan tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga pada retensi tenaga kerja dan kepuasan kerja (Nurhadi & Utami, 2023). Organisasi yang mampu mengimplementasikan strategi efektif dalam meningkatkan kualitas kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan hasil terbaik (Sari, 2024). Implikasi ini mendukung pentingnya kajian mendalam terhadap strategi kinerja di PT Revameco Indonesia.

Dalam konteks Kabupaten Tangerang yang merupakan wilayah industri berkembang juga menuntut perusahaan seperti PT Revameco untuk terus meningkatkan daya saing melalui kualitas SDM-nya (Fauzi & Handayani, 2021). Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengidentifikasi dan menganalisis strategi yang paling tepat dan efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan, dengan mempertimbangkan tantangan dan peluang lokal yang ada. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis strategi dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan di PT Revameco Indonesia Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis yang dapat membantu perusahaan dalam mengatasi permasalahan yang ada serta memperkuat kinerja karyawan secara berkelanjutan. Hal ini sekaligus menutup gap penelitian yang ada dan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di Indonesia.

LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang secara langsung mempengaruhi efektivitas dan produktivitas

organisasi (Wahyono, 2022). Menurut Armstrong (2018), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan standar atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir, tetapi juga mencakup perilaku dan proses kerja yang dilakukan selama mencapai tujuan tersebut (Hulu, et al., 2022). Dengan demikian, kinerja karyawan mencerminkan bagaimana karyawan menjalankan tugasnya secara efisien dan efektif dalam mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan (Husain & Santoso, 2022).

Lebih jauh, Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu kemampuan, motivasi, dan kesempatan kerja. Kemampuan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki karyawan, sedangkan motivasi adalah dorongan internal yang membuat karyawan giat dalam bekerja (Ranto, 2024). Kesempatan kerja mencakup faktor-faktor eksternal seperti dukungan dari lingkungan kerja dan sumber daya yang tersedia (Asriyanti, et al., 2024). Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan menentukan kualitas kinerja yang dapat ditunjukkan oleh seorang karyawan.

Selain itu, teori Goal Setting yang dikemukakan Locke dan Latham juga berperan penting dalam pemahaman kinerja karyawan. Menurut teori ini, kinerja dapat ditingkatkan jika karyawan memiliki tujuan yang jelas, menantang, dan dapat dicapai (Locke & Latham, 2019). Penetapan tujuan yang spesifik dan umpan balik yang berkala akan memotivasi karyawan untuk memperbaiki hasil kerjanya secara berkelanjutan. Oleh karena itu, manajemen perlu mengimplementasikan sistem penetapan tujuan yang efektif dan evaluasi kinerja yang transparan agar karyawan dapat berkembang secara optimal.

Dalam konteks organisasi modern, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh aspek psikologis dan lingkungan kerja. Studi oleh Nurhadi dan Utami (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komunikasi yang efektif, serta dukungan sosial di tempat kerja sangat berpengaruh terhadap performa karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya memperbaiki kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan faktor-faktor ini sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja karyawan yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mendapatkan pemahaman mendalam mengenai strategi peningkatan kualitas kinerja karyawan di PT Revameco Indonesia. Pendekatan kualitatif dipilih karena fokus penelitian ini adalah mengeksplorasi fenomena dan proses yang terjadi secara kontekstual, sehingga memungkinkan peneliti untuk menangkap perspektif dan pengalaman para karyawan secara detail. Metode ini sangat sesuai untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja serta strategi yang diterapkan oleh perusahaan secara holistik.

Objek penelitian adalah PT Revameco Indonesia yang beralamat di Jl. Gelam Panggodokan No.89, RT./RW.004/002, Kuta Jaya, Kecamatan Pasar Kemis, Kabupaten Tangerang. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari 30 karyawan yang dipilih sebagai responden utama. Pemilihan informan dilakukan berdasarkan kriteria tertentu, yaitu karyawan yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun dan terlibat langsung dalam aktivitas operasional perusahaan, sehingga diharapkan mampu memberikan informasi yang relevan dan representatif mengenai strategi peningkatan kinerja di PT Revameco Indonesia.

Data penelitian diperoleh melalui teknik wawancara mendalam dan observasi langsung di lokasi kerja. Wawancara dilakukan untuk menggali informasi terkait persepsi karyawan terhadap strategi perusahaan dalam meningkatkan kinerja, sedangkan observasi digunakan untuk melihat langsung kondisi kerja dan implementasi strategi tersebut. Analisis data dilakukan secara deskriptif dengan menggunakan triangulasi untuk memastikan validitas dan keakuratan data. Triangulasi ini melibatkan pengecekan silang antara data hasil wawancara, observasi, dan dokumen pendukung guna menghasilkan kesimpulan yang kredibel dan komprehensif.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT Revameco Indonesia tergolong baik secara keseluruhan. Para responden mengungkapkan bahwa pencapaian target kerja secara rutin berada pada kategori yang memuaskan, yang menunjukkan bahwa karyawan mampu memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini mencerminkan bahwa proses perencanaan dan pelaksanaan tugas oleh karyawan berjalan efektif dan sesuai dengan harapan manajemen.

Selain itu, produktivitas karyawan juga dinilai berada pada kategori baik. Ini berarti karyawan tidak hanya mencapai target yang ditentukan, tetapi juga mampu menghasilkan output kerja secara efisien dalam waktu yang tersedia. Produktivitas yang baik menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk mengelola waktu dan sumber daya dengan optimal, sehingga hasil kerja yang dihasilkan memenuhi standar kualitas perusahaan tanpa mengabaikan kuantitas.

Selanjutnya, efektivitas kerja karyawan juga tergolong baik menurut hasil wawancara. Efektivitas ini mengacu pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat dan akurat, sehingga memberikan kontribusi positif bagi kelancaran operasional perusahaan. Kinerja yang efektif ini merupakan indikator penting bahwa strategi yang diterapkan oleh PT Revameco Indonesia dalam mengelola sumber daya manusianya telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa sikap dan mental karyawan, khususnya dalam hal motivasi kerja, disiplin, dan etika kerja, sangat penting untuk menjaga keselamatan kerja di PT Revameco Indonesia. Motivasi kerja yang berfokus pada keselamatan, baik dari segi kesehatan maupun penggunaan alat pelindung diri, memungkinkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar operasional dan arahan perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2019) yang menegaskan bahwa motivasi intrinsik dan disiplin kerja adalah faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif. Selain itu, etika kerja yang profesional membutuhkan adanya pedoman yang jelas dalam bersikap dan bertindak, agar setiap karyawan mampu menjaga integritas dan tanggung jawab di tempat kerja, sebagaimana didukung oleh penelitian Putra et al. (2023) yang menekankan pentingnya kode etik dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme karyawan.

Meskipun secara umum sikap dan mental karyawan PT Revameco Indonesia tergolong cukup baik, terdapat beberapa aspek yang masih perlu mendapatkan

perhatian lebih, terutama dalam hal kemampuan komunikasi dan etika profesional pada sebagian individu. Komunikasi yang efektif sangat krusial dalam menghindari kesalahpahaman dan meningkatkan koordinasi kerja, sesuai dengan temuan Lestari et al. (2020) yang menunjukkan bahwa komunikasi yang baik berdampak positif pada efektivitas kerja dan kepuasan karyawan. Selain itu, penguatan etika profesional juga diperlukan agar karyawan dapat menunjukkan perilaku yang konsisten dengan nilai dan norma perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dianjurkan untuk mengembangkan program pelatihan komunikasi dan etika kerja guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara menyeluruh dan berkelanjutan.

2. Pendidikan

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa kesesuaian pendidikan karyawan dengan kebutuhan perusahaan menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan kinerja di PT Revameco Indonesia. Pendidikan yang relevan dengan bidang pekerjaan memastikan karyawan memiliki kompetensi yang memadai untuk menyelesaikan tugas-tugas kompleks secara efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Becker (2018) yang menyatakan bahwa kecocokan antara pendidikan dan pekerjaan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kemampuan dan efisiensi kerja karyawan. Selain itu, kebijakan rekrutmen PT Revameco Indonesia yang terfokus pada kebutuhan perusahaan telah membantu dalam menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang sesuai, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Meski demikian, penelitian ini juga mengindikasikan perlunya penyesuaian kebijakan rekrutmen yang lebih fleksibel untuk menarik lebih banyak talenta dari berbagai latar belakang pendidikan dan pengalaman. Fleksibilitas dalam rekrutmen dapat memperluas peluang perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang beragam dan potensial, yang pada akhirnya dapat mendorong inovasi dan daya saing perusahaan (Santoso et al., 2022). Menurut Simamora (2019), perusahaan yang mengadopsi pendekatan rekrutmen terbuka dengan mempertimbangkan kompetensi lintas bidang cenderung lebih adaptif terhadap perubahan pasar kerja yang dinamis. Oleh karena itu, PT Revameco Indonesia perlu mengevaluasi dan menyesuaikan kebijakan rekrutmen agar tetap relevan dan responsif terhadap kebutuhan strategis jangka panjang.

3. Keterampilan

Berdasarkan hasil wawancara, PT Revameco Indonesia diketahui memiliki sumber daya manusia yang cukup kompeten, yang menjadi modal penting dalam menjalankan operasional perusahaan secara efektif. Kompetensi karyawan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Noe et al. (2019) yang menegaskan bahwa kompetensi karyawan merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja di perusahaan. Dengan SDM yang kompeten, perusahaan memiliki fondasi yang kuat untuk menghadapi tantangan bisnis dan perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

Namun demikian, penelitian ini juga menekankan pentingnya upaya berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan karyawan agar perusahaan dapat mempertahankan daya saingnya di pasar. Pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi strategi vital dalam menghadapi perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar yang terus berubah (Mathis & Jackson, 2020). Penelitian oleh Wijaya dan Santoso (2021) juga mendukung bahwa investasi dalam pengembangan keterampilan

karyawan berkontribusi signifikan pada peningkatan kinerja dan inovasi perusahaan. Oleh karena itu, PT Revameco Indonesia perlu terus mengimplementasikan program pelatihan yang efektif untuk menjaga dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya secara berkelanjutan.

4. Manajemen kepemimpinan

Berdasarkan hasil wawancara, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Pak Welly Candra Yunanto di PT Revameco Indonesia cenderung otoriter namun efektif dalam konteks perusahaan. Gaya kepemimpinan otoriter ini dinilai sesuai untuk lingkungan kerja yang menuntut disiplin tinggi dan pencapaian hasil secara cepat, karena keputusan dan arahan berasal dari pimpinan secara tegas dan terpusat. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Lewin, Lippitt, dan White (2018), yang menyatakan bahwa gaya otoriter dapat meningkatkan kontrol dan efisiensi dalam situasi yang membutuhkan kepatuhan dan kinerja yang terukur.

Namun demikian, penelitian ini juga mengingatkan bahwa preferensi terhadap gaya kepemimpinan berbeda-beda antar individu. Menurut Northouse (2021), gaya kepemimpinan yang efektif harus mempertimbangkan kebutuhan dan karakteristik bawahan agar dapat memotivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Oleh karena itu, meskipun gaya otoriter cocok dalam konteks PT Revameco Indonesia saat ini, penting bagi pimpinan untuk tetap fleksibel dan mengadaptasi gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan karyawan agar hubungan kerja yang harmonis dan berkelanjutan dapat terwujud.

5. Tingkat penghasilan

Berdasarkan hasil wawancara, baik pimpinan maupun manajer di PT Revameco Indonesia secara umum merasa puas dengan tingkat penghasilan yang mereka terima. Kepuasan terhadap penghasilan ini menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg tentang motivasi kerja yang menempatkan kompensasi sebagai salah satu faktor higienis yang dapat memengaruhi kepuasan kerja (Herzberg, 2019). Kepuasan finansial yang dirasakan manajemen menunjukkan bahwa perusahaan telah mampu memenuhi kebutuhan dasar karyawan pada level yang memadai.

Selain itu, pimpinan dan manajer juga melihat adanya potensi untuk meningkatkan pendapatan perusahaan secara keseluruhan, yang diharapkan akan berdampak positif terhadap peningkatan penghasilan semua karyawan. Penelitian oleh Sari dan Prasetyo (2021) mendukung pandangan ini dengan menunjukkan bahwa pertumbuhan pendapatan perusahaan biasanya berkorelasi positif dengan peningkatan kompensasi karyawan, yang pada akhirnya dapat memperkuat semangat kerja dan produktivitas. Oleh karena itu, strategi pengelolaan pendapatan yang berkelanjutan menjadi aspek penting yang harus terus dikembangkan untuk memastikan kesejahteraan seluruh staf di PT Revameco Indonesia.

6. Gaji dan kesehatan

Berdasarkan hasil wawancara, PT Revameco Indonesia secara umum telah berhasil memberikan tingkat kepuasan yang memadai kepada karyawan terkait kompensasi berupa gaji dan fasilitas kesehatan. Kepuasan karyawan terhadap gaji dan tunjangan kesehatan merupakan indikator penting dalam menilai kesejahteraan dan kualitas kehidupan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Menurut teori dua faktor Herzberg (2019), faktor-faktor ini termasuk dalam kategori faktor higienis yang jika terpenuhi dapat mencegah ketidakpuasan kerja dan membantu

mempertahankan motivasi karyawan dalam jangka panjang.

Keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dasar karyawan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Putri dan Nugroho (2022) yang menemukan bahwa kompensasi yang adil dan dukungan fasilitas kesehatan yang memadai berperan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perhatian PT Revameco Indonesia terhadap aspek kesejahteraan ini menunjukkan komitmen perusahaan dalam menjaga stabilitas dan produktivitas tenaga kerja, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

7. Jaminan sosial

Berdasarkan hasil penelitian wawancara Secara umum, karyawan PT Revameco Indonesia memiliki pemahaman yang cukup baik tentang jaminan sosial yang mereka dapatkan, terutama BPJS Ketenagakerjaan dan JKK. Namun, masih ada beberapa keterbatasan dalam cakupan jaminan sosial yang diberikan, terutama untuk karyawan kontrak dan kecelakaan yang terjadi di luar jam kerja.

8. Iklim kerja

Berdasarkan hasil penelitian wawancara bahwa iklim kerja di PT Revameco Indonesia secara langsung dipengaruhi oleh kondisi cuaca, terutama hujan. Perusahaan perlu memperhatikan faktor ini dalam merencanakan kegiatan operasional dan memberikan fasilitas yang memadai kepada karyawan untuk bekerja dalam kondisi cuaca yang tidak menentu.

9. Sarana dan prasana

Bedasarkan hasil penelitian wawancara Meskipun secara umum sarana dan prasana yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup memadai, namun masih ada beberapa area yang perlu ditingkatkan, terutama terkait dengan kondisi alat yang sudah tua. Perusahaan perlu memperhatikan hal ini untuk menjaga produktivitas karyawan dan keselamatan kerja.

10. Teknologi

Berdasarkan hasil penelitian wawancara bahwa PT Revameco Indonesia cukup memperhatikan penggunaan teknologi dalam operasional perusahaan. Perusahaan berusaha untuk menyediakan peralatan yang sesuai dengan standar dan kebutuhan kerja, serta memperhatikan kenyamanan karyawan.

11. Kesempatan beprestasi

Bedasarkan hasil penelitian wawancara Secara umum, karyawan PT Revameco Indonesia memiliki motivasi yang tinggi untuk berprestasi. Mereka melihat kesempatan berprestasi tidak hanya sebagai tujuan individu, tetapi juga sebagai cara untuk berkontribusi pada keberhasilan tim dan perusahaan.

Dampak Strategi Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan Melalui Komunikasi Dan Kompensasi

1. Komunikasi

Berdasarkan hasil wawancara, komunikasi yang efektif diakui sebagai aset penting bagi keberhasilan organisasi, termasuk PT Revameco Indonesia. Komunikasi internal yang lancar memungkinkan penyampaian informasi yang jelas dan koordinasi yang baik antar karyawan serta manajemen, sehingga meminimalisir kesalahpahaman dan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi efektif merupakan kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, peningkatan komunikasi eksternal juga berperan penting dalam memperkuat hubungan perusahaan dengan pihak luar seperti pelanggan, pemasok, dan mitra bisnis. Penelitian oleh Santoso et al. (2021) menunjukkan bahwa perusahaan yang mampu mengelola komunikasi eksternal dengan baik cenderung memiliki reputasi yang positif dan daya saing yang lebih tinggi di pasar. Oleh karena itu, PT Revameco Indonesia harus terus mengembangkan strategi komunikasi yang efektif baik secara internal maupun eksternal agar dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan mencapai target bisnis yang telah ditetapkan.

2. Kompensasi

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sistem kompensasi di PT Revameco Indonesia secara umum sudah cukup baik dan mampu memberikan kontribusi terhadap kepuasan karyawan. Adanya program BPJS Ketenagakerjaan, tunjangan hari raya (THR), serta bonus menunjukkan bahwa perusahaan telah berupaya memenuhi hak-hak karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kompensasi yang layak tidak hanya menjadi alat motivasi, tetapi juga mencerminkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan tenaga kerjanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Mathis dan Jackson (2020), yang menyatakan bahwa sistem kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan dalam jangka panjang.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa masih terdapat beberapa masalah yang perlu diperhatikan, khususnya terkait konsistensi pembayaran iuran BPJS dan transparansi informasi mengenai program kompensasi. Ketidakkonsistenan dan kurangnya kejelasan informasi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan serta ketidakpercayaan dari karyawan terhadap manajemen. Penelitian oleh Sari dan Pramudyo (2021) menunjukkan bahwa transparansi dalam kebijakan kompensasi sangat berpengaruh terhadap persepsi keadilan di tempat kerja. Oleh karena itu, PT Revameco Indonesia perlu memperkuat sistem komunikasi internal dan memastikan seluruh komponen kompensasi dikelola secara konsisten dan terbuka agar dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan karyawan secara menyeluruh.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi peningkatan kualitas kinerja karyawan di PT Revameco Indonesia telah dilaksanakan melalui pendekatan yang komprehensif, mencakup aspek sikap dan mental, motivasi kerja, disiplin, etika kerja, pendidikan, keterampilan, kepemimpinan, hingga teknologi dan kesempatan berprestasi. Secara umum, pelaksanaan strategi ini berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap kualitas kerja karyawan. Namun, terdapat dua aspek yang masih membutuhkan perhatian lebih, yaitu iklim kerja dan sarana prasarana. Terutama, perusahaan perlu meningkatkan penyediaan alat pelindung diri dan memperbarui peralatan kerja yang tidak lagi optimal, untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif.

Pada sisi dampak, strategi peningkatan kinerja melalui pendekatan komunikasi dan kompensasi memperlihatkan hasil yang beragam. Kompensasi telah dikelola dengan cukup baik dan memberikan kepuasan kepada karyawan, namun komunikasi internal—khususnya antar manajer—masih menjadi titik lemah. Ketidakefektifan komunikasi berdampak pada pelaksanaan tugas di lapangan, karena perintah atau instruksi yang diberikan tidak jelas dan tidak terkoordinasi dengan baik. Hal ini mengakibatkan

kebingungan dan kesalahan dalam pelaksanaan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu segera memperbaiki pola komunikasi, memperjelas struktur penugasan, dan mengembangkan sistem koordinasi yang lebih efektif antar lini manajerial.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa keberhasilan strategi peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada penguatan aspek teknis seperti pelatihan dan kompensasi, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang sehat secara fisik dan psikologis. PT Revameco Indonesia perlu menempatkan komunikasi dan iklim kerja sebagai prioritas strategis, serta secara berkelanjutan melakukan evaluasi terhadap infrastruktur kerja dan kebutuhan perlindungan keselamatan. Dengan memperbaiki titik-titik kelemahan ini, perusahaan berpotensi meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan efisiensi karyawan, yang pada akhirnya memperkuat daya saing dan keberlangsungan bisnis perusahaan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2018). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 08-21.
- Becker, G. S. (2018). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Fauzi, A., & Handayani, S. (2021). Industri dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(2), 145-158.
- Herzberg, F. (2019). *One More Time: How Do You Motivate Employees?* Harvard Business Review Press.
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1480-1496.
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV. Kirana Utama Bogor. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 162-169.
- Lestari, D., Prasetyo, A., & Wibowo, T. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 33-42.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (2018). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *The Journal of Social Psychology*, 10(2), 271-299.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). *Goal Setting Theory: Theory and Practice*. Routledge.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill Education.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). Sage Publications.
- Nurhadi, R., & Utami, D. (2023). Retensi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 10(1), 67-78.
- Putra, I. G. N. A., Santoso, H., & Wijaya, B. (2023). Kendala Penerapan Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 101-113.

- Putra, R., Sari, M., & Nugroho, A. (2023). Etika Kerja dan Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 11(2), 112-121.
- Putri, S. A., & Nugroho, D. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kesehatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 45-53
- Rahman, M., & Kusuma, H. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 14(2), 89-97.
- Rahmawati, F. (2021). Adaptasi Strategi SDM dalam Era Digital. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(3), 211-224.
- Ranto, D. W. P. (2024). Strategi peningkatan kinerja karyawan sebagai upaya peningkatan kinerja organisasi: Systematic literature review. *Jurnal E-Bis*, 8(1), 1-12.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Santoso, A., Wibowo, H., & Kurniawan, T. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal dan Eksternal terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 16(2), 134-145.
- Santoso, A., Wibowo, H., & Kurniawan, T. (2022). Fleksibilitas Rekrutmen dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 15(3), 214-225.
- Santoso, B. (2020). Tantangan Kinerja Karyawan di Era Globalisasi. *Jurnal Manajemen Modern*, 7(4), 56-68.
- Santoso, B., & Haryanto, T. (2022). Evaluasi Kinerja Karyawan di PT Revameco Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 11(2), 120-133.
- Sari, D. P., & Prasetyo, A. (2021). Hubungan Antara Pertumbuhan Pendapatan Perusahaan
- Sari, L. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 19(1), 45-59.
- Sari, M. D., & Pramudyo, H. (2021). Transparansi Kompensasi dan Keadilan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(2), 102-110.
- Setiawan, A. (2021). Kajian Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen SDM*, 8(2), 98-110.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Press.
- Wahyono, T. E. (2022). Strategi peningkatan kinerja karyawan. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 251-262.
- Wijaya, A., & Santoso, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 89-98.
- Wijayanti, R., & Susilo, H. (2022). Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Sektor Industri. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, 13(1), 77-89.