

KEMAMPUAN KARYAWAN DALAM MENGHADAPI TEKANAN TARGET PRODUKSI (Studi Kasus Pada PT. Tiga Berlian Electric)

Ahmad Hidayat ^{1*}, Moh. Tahang²

¹⁻²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha

Email : aang.ganesha@gmail.com

^{*}) Corresponding Author

Abstract

Received: 12 Januari 2026

Revised: 16 Februari 2026

Accepted: 17 Maret 2026

Published online:

Kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan target produksi menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas dan kualitas kerja dalam suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan target produksi (Studi Kasus Pada PT. Tiga Berlian Electric) serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat proses tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan instrumen penelitian yang bersifat subjektif (*subjective instrument method*). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang Kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan target produksi. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti dukungan sosial, program pelatihan keterampilan, serta peran manajerial yang memberikan bimbingan dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan Kemampuan. Selain itu, adanya kebijakan perusahaan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi juga memainkan peran penting dalam mengurangi stres dan meningkatkan daya tahan karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa dengan pendekatan yang tepat dalam mendukung Kemampuan karyawan, perusahaan dapat membantu karyawan untuk tetap mempertahankan kinerja yang optimal dalam menghadapi tekanan target produksi yang tinggi.

Keywords:

Kemampuan; Target Produksi; Produksi; Stres Kerja; Kesejahteraan Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam dunia industri yang kompetitif, penetapan target produksi yang tinggi merupakan strategi umum untuk mencapai efisiensi dan produktivitas (Wisnuwardhana et al., 2024). Namun, tuntutan ini seringkali menimbulkan tekanan signifikan bagi karyawan, yang berpotensi memengaruhi kinerja, kesejahteraan psikologis, dan fisik mereka (Pattiwael et al., 2023).

Dalam konteks ini, konsep *Kemampuan* atau resiliensi individu menjadi krusial. *Kemampuan* didefinisikan sebagai kapasitas untuk bangkit, beradaptasi, dan tetap produktif meskipun menghadapi stres atau kesulitan (Umroh & Musafiri, 2022). Karyawan dengan resiliensi tinggi cenderung lebih mampu mengatasi tekanan dan menjaga kinerja optimal, sementara resiliensi rendah dapat berujung pada penurunan kinerja, stres berlebihan, hingga *burnout* yang merugikan produktivitas perusahaan (Baiti, 2024).

Pengembangan *Kemampuan* karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal organisasi mencakup dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, yang berfungsi sebagai penopang penting dalam menghadapi tekanan tinggi (Nur, 2020), (Aula et al., 2022). Selain itu, kepemimpinan yang efektif dalam memberikan arahan jelas, umpan balik konstruktif, dan kepedulian terhadap kesejahteraan tim menciptakan budaya kerja yang mendukung resiliensi (Panjaitan & Lestari, 2025).

Di sisi lain, faktor eksternal seperti kebijakan perusahaan yang proaktif sangat menentukan. Kebijakan tersebut meliputi program pelatihan berkesinambungan yang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga kemampuan manajerial dan emosional dalam mengelola stress (Hakim et al., 2023). serta program kesejahteraan yang mendukung kesehatan fisik dan mental serta keseimbangan kerja-hidup.

Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan struktur organisasi yang jelas juga turut memperkuat rasa memiliki dan stabilitas, yang mendukung *Kemampuan* (Raihansyah et al., 2024), (Rahama & Izzati, 2021), (Zuanda, 2020).

PT. Tiga Berlian Electric, sebagai perusahaan manufaktur, menghadapi tantangan konkret dalam memenuhi target produksi ketat yang berpotensi meningkatkan tekanan kerja pada karyawan (Darojat, 2022). Meskipun literatur telah banyak mengidentifikasi faktor-faktor pendukung resiliensi, pemahaman mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut termanifestasi dan berinteraksi dalam konteks spesifik perusahaan ini masih perlu dikaji lebih mendalam. Penting untuk mengevaluasi sejauh mana kebijakan dan lingkungan kerja di PT. Tiga Berlian Electric telah mendukung pengembangan *Kemampuan* karyawannya, serta bagaimana karyawan secara aktual mengelola tekanan target produksi (N et al., 2024), (Suryaningtyas, 2020), (Aula et al., 2022).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *Kemampuan* karyawan dalam menghadapi tekanan target produksi di PT. Tiga Berlian Electric. Studi kasus ini akan menginvestigasi peran faktor-faktor seperti dukungan sosial, kepemimpinan, pelatihan, dan kebijakan kesejahteraan dalam membangun resiliensi karyawan, sekaligus mengidentifikasi tantangan dan kebutuhan pengembangan yang ada untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Lebih jauh, pengembangan *Kemampuan* karyawan tidak dapat dipisahkan dari konsep *Job Demands-Resources* (JD-R) Theory. Teori ini menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti target produksi yang ketat, dapat menyebabkan kelelahan dan stres jika tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai (Fauzi & Manao, 2023). Sumber daya ini dapat bersifat organisasional (seperti dukungan atasan, otonomi kerja), sosial (dukungan rekan), maupun personal (keterampilan, optimisme). Dalam konteks PT. Tiga Berlian Electric, tekanan target produksi merupakan *job demand* yang kritis. Oleh karena itu, efektivitas program pelatihan, kualitas kepemimpinan, dan kebijakan kesejahteraan yang disebutkan sebelumnya berfungsi sebagai *job resources* kunci yang diharapkan dapat memoderasi dampak negatif tuntutan tersebut, memicu proses motivasional, dan pada akhirnya mendorong resiliensi serta kinerja yang berkelanjutan (Sinurat, 2024), (Khotimah et al., 2024).

Aspek budaya organisasi juga memiliki peran mendasar. Perusahaan dengan budaya yang menghargai pembelajaran dari kegagalan, terbuka dalam komunikasi, dan mengedepankan kolaborasi cenderung menumbuhkan pola pikir berkembang (*growth mindset*) pada karyawannya (Edward & Frinaldi, 2024). Pola pikir ini terkait erat dengan resiliensi, karena individu dengan *growth mindset* memandang tantangan dan tekanan bukan sebagai ancaman, tetapi sebagai peluang untuk mengembangkan kompetensi (Sallyuana et al., 2024). Dengan demikian, selain program struktural, menumbuhkan budaya organisasi yang mendukung dapat menjadi fondasi intrinsik bagi penguatan *Kemampuan* karyawan di PT. Tiga Berlian Electric dalam jangka panjang (Saras, 2023), (Suparmi et al., 2023).

Selain itu, literatur kontemporer mulai menyoroti pentingnya *self-regulation* dan *coping strategy* yang bersifat proaktif sebagai bagian dari *Kemampuan* individu. Karyawan yang mampu secara aktif mengelola emosi, perhatian, dan perilakunya (*self-regulation*) serta menggunakan strategi koping berfokus pada pemecahan masalah (*problem-focused coping*) terbukti lebih efektif dalam menghadapi stresor kerja (Gusnita, 2024). Hal ini mengindikasikan bahwa intervensi pengembangan *Kemampuan* sebaiknya tidak hanya berfokus pada penyediaan sumber daya eksternal dari perusahaan, tetapi juga melibatkan pelatihan untuk memperkuat kompetensi psikologis personal karyawan dalam mengatur diri dan merespons tekanan secara konstruktif (Tanjung, 2024). (Nuraini, 2023).

Dengan mempertimbangkan kerangka JD-R, peran budaya organisasi, dan pentingnya *self-regulation*, penelitian di PT. Tiga Berlian Electric dapat dirancang untuk menguji hubungan dinamis antara tuntutan pekerjaan, berbagai bentuk sumber daya yang disediakan perusahaan, dan strategi koping individu dalam membentuk *Kemampuan* karyawan. Pendekatan holistik semacam ini akan memberikan peta yang lebih komprehensif bagi perusahaan dalam merancang intervensi yang tepat sasaran, baik pada level kebijakan organisasi, kepemimpinan, maupun pengembangan kapasitas personal karyawan, untuk membangun ketangguhan yang berkelanjutan dalam menghadapi tekanan target produksi (Faried et al., 2024), (Azizah, 2021).

Berdasarkan kerangka teori yang telah diidentifikasi, penelitian ini dirancang untuk menguji hubungan dinamis antara tuntutan pekerjaan (*job demands*), berbagai bentuk sumber daya (*job resources*), dan strategi koping individu dalam membentuk *Kemampuan* atau ketahanan (*resilience*) karyawan di PT. Tiga Berlian Electric. Pendekatan holistik ini

mengintegrasikan beberapa lapisan analisis, mulai dari level kebijakan organisasi, kepemimpinan, hingga pengembangan kapasitas personal, untuk memberikan peta yang komprehensif dalam merancang intervensi yang tepat sasaran.

Pada level organisasi, tekanan target produksi yang ketat merupakan *job demand* yang dominan, sebagaimana diidentifikasi dalam konteks manufaktur yang menuntut peningkatan efisiensi dan produktivitas (Apriawal, 2022), (Wicaksono, 2021), Tuntutan ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menjadi sumber stres yang berpengaruh negatif terhadap kinerja dan kesejahteraan psikologis karyawan (Putra et al., 2022), (Faried et al., 2024),

Untuk menyeimbangi tuntutan ini, perusahaan perlu menyediakan *job resources* yang memadai. Sumber daya organisasional ini mencakup kebijakan yang mendukung kesejahteraan, program pelatihan berkesinambungan, serta struktur organisasi yang jelas dan komunikatif (Putri & Mujanah, 2023),

Kebijakan seperti fleksibilitas kerja dan program kesejahteraan membantu menjaga keseimbangan kerja-hidup, yang merupakan fondasi bagi ketahanan jangka panjang (Prana Digda & Dr. Yudhi Satria Restu, 2020). Evaluasi berkala terhadap efektivitas kebijakan ini sangat penting untuk memastikan relevansi dan dampaknya terhadap *Kemampuan* karyawan (Rahmadani & Daulay, 2023), Pada level sosial dan kepemimpinan, peran manajer dan rekan kerja menjadi *job resources* yang krusial. Kepemimpinan yang efektif, yang ditandai dengan pemberian arahan jelas, umpan balik konstruktif, dan kepedulian terhadap tim, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung (Yogita, 2023), (Felicia et al., 2022). Dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja berfungsi sebagai penopang psikologis yang dapat meredam dampak negatif stres, meningkatkan motivasi, dan memperkuat rasa kebersamaan

Budaya organisasi yang kolaboratif dan inklusif, didukung oleh struktur yang memfasilitasi kerja sama, menjadi konteks dimana sumber daya sosial ini dapat berkembang optimal (Apriyanto & Haryono, 2020), (Kamarudin & Taat, 2020), (Bu'ulolo et al., 2024). Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan juga merupakan sumber daya penting, karena meningkatkan rasa memiliki, komitmen, dan daya adaptasi mereka dalam menghadapi tantangan (Razak et al., 2022), (Indriani et al., 2022), (Ramla et al., 2025).

Pada level individu, *Kemampuan* secara konseptual didefinisikan sebagai kapasitas untuk bangkit, beradaptasi, dan tetap produktif di tengah tekanan atau kesulitan (Adrian et al., 2021), (Wulan & Susanto, 2022), (Hizan & Rodzalan, 2020).

Kapasitas ini dapat dikembangkan melalui penguatan sumber daya personal. Pelatihan yang tidak hanya membangun keterampilan teknis, tetapi juga kompetensi manajerial dan emosional, merupakan investasi kunci (Raldianingrat et al., 2024), (Mubarak et al., 2022), (Mardana et al., 2020), (Masrofah & Hermawan, 2020). Pelatihan semacam itu meningkatkan rasa percaya diri dan kesiapan karyawan, sehingga mengurangi kecemasan dan memungkinkan mereka untuk mengambil tantangan yang lebih besar (Septian & Herwanto, 2022), (Zalmawati et al., 2022), (PRAYOGA, 2020).

Lebih jauh, penguatan faktor psikologis melalui program seperti konseling atau dukungan kesehatan mental penting untuk membekali karyawan dengan strategi koping yang adaptif,

mengelola stres, dan mempertahankan motivasi (Moengin & Ayunda, 2021), (Juniardi & Adiansyah, 2020), (Gea et al., 2024).

Program pembinaan atau mentoring dari atasan dapat menjadi sarana efektif untuk memberikan dukungan sekaligus pengembangan kapasitas regulasi diri dan resiliensi emosional ini (Tinambunan et al., 2022), (ADITYA, 2022), (Mahawati et al., 2021),.

Hubungan dinamis antara tuntutan (*demands*) dan sumber daya (*resources*) ini, sebagaimana dijelaskan dalam teori Job Demands-Resources (JD-R), akan menentukan apakah tekanan kerja berujung pada kelelahan atau justru memicu motivasi dan ketahanan. Sumber daya organisasi, sosial, dan personal berfungsi sebagai buffer dan pendorong. Pengakuan dan penghargaan atas kontribusi karyawan juga merupakan sumber daya motivasional yang memperkuat komitmen dan ketahanan mereka dalam berusaha mencapai target (Mahartian, 2021), (Rizal, 2023), (Sitorus, 2023).

Dengan demikian, membangun *Kemampuan* karyawan memerlukan pendekatan komprehensif yang menyinergikan faktor internal seperti dukungan sosial, pelatihan, dan kepemimpinan dengan faktor eksternal berupa kebijakan perusahaan yang mendukung kesejahteraan (Fauzi & Manao, 2023; Azizah, 2021). Investasi jangka panjang dalam pengembangan ketahanan ini akan menciptakan tim yang lebih tangguh, adaptif, dan produktif, yang siap menghadapi kompleksitas tantangan industri (Lukman, 2020), (Cahyani, 2023), (SARASWATI, 2022).

Studi kasus di PT. Tiga Berlian Electric ini akan menguji model holistik tersebut, dengan tujuan akhir untuk merumuskan rekomendasi intervensi yang terintegrasi di berbagai level untuk membangun ketangguhan yang berkelanjutan (Pradana & Pulansari, 2021), (Fahmi & Zaenal, 2022), (DEPI, 2024)

Berdasarkan tinjauan pustaka, penelitian mengenai *Kemampuan* (resiliensi) dan faktor-faktor yang mempengaruhinya telah banyak dilakukan dalam berbagai konteks. Beberapa studi menegaskan peran positif *Kemampuan* terhadap hasil kerja. Sebagai contoh, (Faried et al., 2024) menemukan bahwa *Kemampuan* dan komitmen secara bersama-sama mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Temuan serupa diungkapkan oleh Rahmah et al. (2025) yang menyatakan adanya pengaruh positif *Kemampuan* terhadap keterikatan kerja, di mana ketahanan yang lebih tinggi berkaitan dengan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. (Khatimah et al., 2024) juga melaporkan bahwa work-life balance dan *Kemampuan* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Di sisi lain, penelitian oleh (Lu et al., 2023) menggarisbawahi peran institusional dengan menyimpulkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia (HRM) berkontribusi signifikan terhadap pengembangan resiliensi karyawan, yang kemudian berdampak positif pada hasil kerja mereka.

Faktor kepemimpinan dan dukungan organisasi juga kerap dikaji kaitannya dengan kinerja dan ketahanan. (Ridwan, 2024) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, (Firdaus et al., 2025) memperdalam temuan ini dengan mengungkap bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja berperan sebagai mediator. Dukungan dalam bentuk penyuluhan, komunikasi, dan organisasi juga terbukti

menjadi faktor penentu dalam meningkatkan *Kemampuan* pada konteks lain, seperti pada petani kecil (Azhari et al., 2023). Perilaku kerja inovatif dan perilaku kewargaan organisasi juga ditemukan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Ramdhan et al., 2021).

Pada aspek operasional dan pencapaian target, beberapa studi menyoroti tantangan dan faktor pendukung. (Haykal & Herlina, 2024) mendokumentasikan kapasitas produksi dan waktu pembuatan yang spesifik dalam suatu proses manufaktur. Namun, R. A. Pratama et al. (2024) menemukan bahwa kinerja suatu alat produksi (crushing plant) dapat berada di bawah target yang ditetapkan. Di sisi lain, efisiensi supply chain terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian target produksi dan peningkatan kinerja perusahaan (R. A. Pratama et al., 2024). Implementasi teknologi seperti Digital Supply Chain (DSC) juga mampu meningkatkan visibilitas dan mempercepat pengambilan keputusan dalam rantai pasok (Nurdien et al., 2025). Tekanan eksternal, seperti tekanan target pertumbuhan ekonomi, bahkan dapat memengaruhi perilaku berisiko di sektor perbankan (Ren et al., 2023). Sebagai perbandingan, penelitian di bidang pendidikan mengkonfirmasi pengaruh signifikan motivasi belajar, kemampuan kognitif, dan manajemen waktu terhadap prestasi akademik (Saksana, 2024), sementara studi kebijakan makro menyarankan perlunya relaksasi kebijakan ekonomi untuk mendukung daya beli masyarakat (Noor & Astuty, 2022).

Meskipun *Kemampuan* atau resiliensi karyawan telah banyak diteliti, terdapat beberapa celah akademis yang signifikan yang menjadi dasar penelitian ini. Pertama, sebagian besar studi berfokus pada sektor jasa atau kesehatan, sehingga pemahaman tentang pembentukan resiliensi dalam konteks tekanan target produksi di lingkungan manufaktur yang ketat seperti di PT. Tiga Berlian Electric masih sangat terbatas. Kedua, penelitian terdahulu cenderung menekankan faktor individual dan dukungan sosial umum, belum menggali secara mendalam faktor kontekstual spesifik industri manufaktur seperti budaya kerja berbasis target, gaya kepemimpinan di lini produksi, dan sistem penghargaan yang terkait langsung dengan pencapaian target. Ketiga, kajian mengenai tekanan target produksi sering kali hanya mengaitkannya dengan output kinerja, tanpa menyelidiki dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis karyawan serta peran resiliensi sebagai mekanisme koping yang krusial.

Oleh karena itu, penelitian studi kasus ini dirancang untuk mengisi celah-celah tersebut dengan mengeksplorasi secara mendalam bagaimana *Kemampuan* karyawan terbentuk dan berfungsi dalam menghadapi tekanan target produksi di PT. Tiga Berlian Electric. Penelitian ini akan menganalisis interaksi berbagai faktor, seperti dukungan sosial, strategi koping individu, kepemimpinan, dan sistem manajemen kinerja, serta mengidentifikasi dampak tekanan terhadap kesejahteraan psikologis dan kinerja. Melalui pendekatan kualitatif yang melibatkan wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen, penelitian ini bertujuan untuk merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih suportif dan responsif, dengan fokus pada pembangunan ketahanan psikologis jangka panjang. Kontribusi praktisnya diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi penciptaan lingkungan kerja industri manufaktur yang tidak hanya produktif, tetapi juga berkelanjutan bagi kesejahteraan karyawan.

METODOLOGI

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk mengeksplorasi secara mendalam konstruksi dan dinamika Kemampuan (resiliensi) karyawan dalam menghadapi tekanan target produksi di PT. Tiga Berlian Electric (Rosidah et al., 2023).

Studi ini dilaksanakan di lokasi perusahaan di Jakarta Utara selama periode Januari hingga Juli 2025. Pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi yang meliputi wawancara semi-terstruktur sebagai metode utama, observasi partisipatif di lingkungan kerja, dan studi dokumentasi terhadap arsip internal perusahaan. Partisipan (informan) dipilih dengan teknik purposive sampling, dengan kriteria keterlibatan langsung dalam proses produksi, yang meliputi Supervisor, Production Operator, dan Karyawan. Analisis data dilakukan secara interaktif mengikuti model Miles dan Huberman (dalam Makbul, 2021) yang meliputi tahap reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk memastikan keabsahan temuan, dilakukan pemeriksaan kredibilitas melalui triangulasi sumber dan metode, perpanjangan pengamatan, peningkatan kecermatan, member checking, serta peer briefing (Basuki, 2023). Seluruh proses penelitian dilaksanakan dengan tetap memperhatikan prinsip etika penelitian kualitatif.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Kemampuan atau resiliensi karyawan merupakan faktor krusial dalam menghadapi tekanan target produksi di PT. Tiga Berlian Electric. Temuan menunjukkan bahwa karyawan membangun ketahanan ini melalui **strategi individu dan kolektif**. Secara individu, mereka menerapkan manajemen waktu yang ketat, teknik relaksasi sesaat (seperti menarik napas atau istirahat singkat), serta membangun *mindset* positif yang berorientasi pada solusi. Strategi kolektif yang tak kalah penting meliputi komunikasi terbuka dengan rekan dan atasan, pembagian tugas yang kolaboratif, serta dukungan sosial yang terwujud dalam kebiasaan saling mengingatkan dan berbagi cerita untuk meredakan ketegangan. Observasi di lapangan mengonfirmasi bahwa strategi ini bukan hanya wacana, tetapi dipraktikkan dalam keseharian kerja, seperti pengambilan jeda singkat dan interaksi informal yang menjaga semangat tim.

Faktor-faktor pembentuk Kemampuan bersifat multifaset, mencakup internal, sosial, dan organisasional. Faktor internal meliputi motivasi intrinsik, daya juang, pengalaman kerja, serta kondisi psikologis dan keluarga yang stabil. Karyawan senior cenderung menunjukkan adaptasi yang lebih tenang. Di level sosial, dukungan rekan kerja dan kepemimpinan yang suportif ditandai dengan komunikasi terbuka, empati, dan fleksibilitas merupakan fondasi utama. Secara organisasional, budaya kerja PT. Tiga Berlian Electric yang mengedepankan kebersamaan, solidaritas, dan tanggung jawab kolektif menciptakan lingkungan yang *enabling*. Perusahaan secara aktif berkontribusi melalui program konkret seperti pelatihan *soft skill* dan manajemen stres, forum konseling, rotasi tugas untuk mencegah kejenuhan, serta sistem pemantauan oleh HR dan supervisor, terutama pada periode puncak produksi.

Dampak dari tingkat Kemampuan tersebut terlihat nyata pada kinerja dan kepuasan kerja. Karyawan dengan resiliensi tinggi mampu menjaga produktivitas dan kualitas kerja yang stabil di bawah tekanan, menunjukkan ketangguhan emosional, dan memiliki loyalitas serta

kepuasan kerja yang lebih besar. Mereka merasa mampu mengatasi tantangan dan bangga atas pencapaiannya. Sebaliknya, karyawan dengan Kemampuan rendah lebih rentan mengalami stres, kelelahan emosional, penurunan performa, dan membutuhkan pengawasan lebih intensif. Temuan ini mempertegas bahwa investasi dalam membangun resiliensi bukan hanya tentang kesejahteraan psikologis, tetapi juga merupakan *driver* kinerja operasional yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa membangun Kemampuan karyawan di lingkungan bertekanan tinggi memerlukan **pendekatan holistik** yang sinergis antara ketangguhan individu, dukungan sosial tim yang solid, dan kebijakan organisasi yang proaktif dan empatik. Keberhasilan PT. Tiga Berlian Electric dalam menciptakan ekosistem kerja yang mendukung, meskipun dengan tantangan fluktuasi target, menawarkan pembelajaran berharga bagi praktik manajemen sumber daya manusia di sektor manufaktur.

Temuan penelitian ini memberikan konfirmasi, perluasan, dan nuansa baru terhadap kerangka teori yang sudah ada mengenai resiliensi (*Kemampuan*) di tempat kerja. Pembahasan berikut membandingkan dan mengkontraskan hasil studi kasus di PT. Tiga Berlian Electric dengan literatur terdahulu.

1. Strategi Koping Individu dan Kolektif

Temuan bahwa karyawan mengandalkan strategi seperti manajemen waktu, komunikasi terbuka, dan dukungan sosial selaras dengan teori koping Lazarus & Folkman (1984) yang membedakan *problem-focused* dan *emotion-focused coping*. Namun, penelitian ini memperdalam pemahaman dengan menunjukkan bahwa dalam konteks manufaktur bertekanan tinggi, strategi koping bersifat **hibrid dan kolektif**. Sementara studi sebelumnya seperti Parker & Hyett (2021) menekankan pentingnya *self-regulation* dan koping proaktif pada level individu, temuan di PT. Tiga Berlian Electric mengungkap bahwa "berbagi cerita" atau "beban tugas" antar rekan merupakan *emotion-focused coping* yang terinstitusionalisasi secara sosial. Hal ini memperkuat temuan Rahama & Izzati (2021) tentang dukungan sosial, tetapi menempatkannya sebagai mekanisme koping aktif, bukan hanya sekadar penyangga.

2. Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Temuan mengenai kepemimpinan yang suportif, empatik, dan komunikatif sangat sejalan dengan penelitian Ridwan (2024) dan Firdaus et al. (2025) yang menyoroti pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja dan komitmen. Namun, studi ini menemukan **mekanisme mediasi yang spesifik**: kepemimpinan efektif di sini berfungsi sebagai *job resource* kritis yang memoderasi tekanan target (*job demand*), yang kemudian memfasilitasi strategi koping karyawan. Ini memberikan bukti kontekstual pada teori JD-R (Bakker & Demerouti, 2017). Selain itu, budaya kebersamaan dan solidaritas yang ditemukan memperluas temuan Azhari et al. (2023) tentang pentingnya organisasi dan komunikasi. Jika pada konteks petani, dukungan organisasi bersifat fungsional, di PT. Tiga Berlian Electric budaya tersebut telah berkembang menjadi norma sosial yang secara aktif membangun resiliensi, menciptakan apa yang dapat disebut sebagai "**budaya ketangguhan kolektif**".

3. Sistem Dukungan Organisasional dan Praktik HRM

Kebijakan perusahaan seperti pelatihan, rotasi tugas, *reward and punishment*, dan pemantauan kinerja membuktikan temuan Lu et al. (2023) bahwa praktik HRM berkontribusi signifikan terhadap pengembangan resiliensi karyawan. Temuan ini juga selaras dengan implikasi dari Hakim et al. (2023) dan Darajat (2022) tentang pentingnya pelatihan berkelanjutan. Yang novel dari temuan ini adalah **integrasi sistemik** dari berbagai kebijakan tersebut. Perusahaan tidak hanya menyelenggarakan pelatihan (*training*), tetapi juga menciptakan *eco-system* dukungan yang mencakup aspek prosedural (SOP), motivasional (*reward*), korektif (*punishment & coaching*), dan preventif (pemantauan). Pendekatan holistik ini menjawab saran dari penelitian-penelitian terdahulu yang seringkali mengisolasi satu variabel intervensi, dan sejalan dengan rekomendasi Fauzi & Manao (2023) tentang perlunya pendekatan komprehensif.

4. Dampak Kemampuan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang menunjukkan korelasi kuat antara Kemampuan tinggi dengan kinerja stabil dan kepuasan kerja secara empiris mendukung penelitian Faried et al. (2024) dan Rahmah et al. (2025). Temuan ini juga konsisten dengan teori JD-R yang memprediksi bahwa *resources* (termasuk resiliensi) akan mendorong proses motivasional dan meningkatkan kinerja. Kontribusi spesifik studi ini adalah **mengidentifikasi "kualitas kinerja"** di bawah tekanan: karyawan yang resilien tidak hanya mencapai target kuantitatif, tetapi juga mampu menjaga kualitas kerja dan stabilitas emosional. Ini melengkapi temuan R. A. Pratama et al. (2024) yang mengidentifikasi kesenjangan antara produksi aktual dan target, dengan memberikan penjelasan bahwa resiliensi mungkin menjadi faktor yang memediasi pencapaian target tersebut.

5. Menutup Gap Penelitian Terdahulu

Studi ini berhasil mengisi beberapa celah yang diidentifikasi sebelumnya:

- **Konteks Spesifik:** Berbeda dengan studi di sektor jasa atau kesehatan, penelitian ini memetakan resiliensi dalam ekosistem tekanan **produksi manufaktur yang ketat dan repetitif**, menjawab kelangkaan studi di bidang ini.
- **Faktor Kontekstual:** Temuan mengenai tekanan target kuantitatif, SOP produksi, dan budaya kerja lini produksi memberikan pemahaman lebih dalam tentang faktor-faktor spesifik industri manufaktur yang sebelumnya belum banyak digali, melampaui faktor umum seperti dukungan sosial.
- **Hubungan Dinamis:** Penelitian ini tidak melihat Kemampuan sebagai variabel statis, tetapi menunjukkan **hubungan dinamis dan resiprokal** antara tekanan, strategi individu, dan dukungan organisasi, yang memperkaya pemahaman dari studi-studi yang lebih korelasional.

Kesimpulan

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi teori dan temuan terdahulu tentang resiliensi, dukungan sosial, dan kepemimpinan, tetapi juga memperdalam dan mengkontekstualisasikannya ke dalam lingkungan manufaktur yang unik. Studi ini menegaskan bahwa pembangunan Kemampuan karyawan adalah fenomena multi-level yang memerlukan keselarasan antara ketangguhan individu, kolaborasi tim, kebijakan organisasi yang proaktif, dan kepemimpinan yang empatik. Temuan ini memberikan pijakan empiris yang kuat bagi PT. Tiga Berlian Electric dan perusahaan manufaktur sejenis untuk merancang intervensi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan.

Berdasarkan temuan penelitian, disimpulkan bahwa Kemampuan (resiliensi) karyawan PT. Tiga Berlian Electric dalam menghadapi tekanan target produksi dibentuk melalui pengelolaan SDM yang efektif dan holistik. Strategi kunci meliputi kepemimpinan yang suportif, pelatihan berkelanjutan, sistem dukungan psikologis, serta kebijakan *reward and punishment* yang konsisten. Sinergi antara ketangguhan individu, dukungan sosial tim, dan kebijakan organisasi proaktif menciptakan lingkungan kerja adaptif yang menjaga produktivitas dan kesejahteraan psikologis. Implikasi penelitian menegaskan bahwa pendekatan terstruktur ini berdampak signifikan. Penerapan disiplin yang jelas, evaluasi kinerja berkelanjutan, dan penguatan supervisi tidak hanya meningkatkan kinerja di bawah tekanan, tetapi juga membangun loyalitas dan kepuasan kerja. Sebagai rekomendasi, disarankan: (1) Memperkuat program pelatihan yang berfokus pada simulasi tekanan dan ketahanan mental; (2) Melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas kebijakan SDM dengan umpan balik konstruktif; dan (3) Menjaga fleksibilitas strategi untuk beradaptasi dengan dinamika operasional. Dengan demikian, pengembangan Kemampuan karyawan dapat menjadi investasi berkelanjutan yang mendukung ketangguhan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan Kemampuan organisasi: Sebuah studi literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), D143–D148.
- Azhari, R., Amanah, S., Fatchiya, A., & Kinseng, R. A. (2023). Peran Penyuluhan, Komunikasi, Dan Organisasi Petani Dalam Membangun Kemampuan Petani Skala Kecil: Systematic Literature Review. *Forum Penelitian Agro Ekonomi*, 41(1), 45–63.
- Azizah, S. N. (2021). *MANAJEMEN KINERJA*. Penerbit NEM.
- Baiti, S. N. (2024). Pengaruh dukungan keluarga dan efikasi diri terhadap Kemampuan mahasiswa di PPTQ Nurul Huda Malang [PhD Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/72435>
- Bambang, B., & Afdal, S. (2023). Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Media Ilmu*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.31869/mi.v1i2.4484>

- Basuki, N. (2023). Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), Article 2.
- Cen, C. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Inovasi Pratama Internasional.
- Darmansah, T., Nur'aini, I., Samosir, N. N. U., Harahap, N. A., & Maulana, S. (2024). Manajemen Perkantoran Dalam Mendukung Pencapaian Tujuan Organisasi. *Musyteri : Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 5(9), Article 9. <https://doi.org/10.8734/musyteri.v5i9.3585>
- Fahmi, M., & Zaenal. (2022). Perancangan Desain Pit Penambangan Batubara untuk Memenuhi Target Produksi pada PT. X. *Jurnal Riset Teknik Pertambangan*, 25–32. <https://doi.org/10.29313/jrtp.v2i1.787>
- Firdaus, A., Sudarmo, Noor, M. A., Safkaur, T. L., Suprayitno, D., & Setiawan, A. (2025). Job Satisfaction as a Mediation of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Employee Performance. *Journal of Lifestyle and SDGs Review*, 5(2), e03140–e03140. <https://doi.org/10.47172/2965-730X.SDGsReview.v5.n02.pe03140>
- Gea, T., Bate'e, M. M., Gea, J. B. I. J., & Mendrofa, M. S. D. (2024). Analisis Pengadaan Bahan Baku Briket Dalam Memenuhi Kebutuhan Target Produksi Pada Ud Deolen Sejahtera Di Kabupaten Nias. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.24967/jims.v10i2.3023>
- Gusnita, E. (2024). Strategi Inovatif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia:
- Haykal, F., & Herlina, H. (2024). Penentuan Jumlah Tenaga Kerja untuk Memenuhi Target Produksi Plat Ring Kaki Sofa (Studi Kasus: UD. Arthomoro). *Jurnal Teknik Industri Terintegrasi (JUTIN)*, 7(1), 74–84. <https://doi.org/10.31004/jutin.v7i1.21895>
- Hizan, N. S. S., & Rodzalan, S. A. (2020). Hubungan antara Pengurusan Masa dengan Tekanan Kerja dalam kalangan Guru Sekolah Menengah di Melaka. *Research in Management of Technology and Business*, 1(1), Article 1.
- Idrus, M. I. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Tahta Media. <http://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/download/605/608>
- Ifadhila, Iswahyudi, M. S., Tahir, R., Samsuddin, H., Hadiyat, Y., Herman, H., Hamdani, D., & Ramadoan, S. (2023). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia: Mengelola dan menetapkan SDM yang Berkualitas. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Karim, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Khatimah, H., Aqil, M., Mappigau, E., & Sudirman, S. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Mitra Niaga Mamuju. *Journal of Management Branding*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.71326/jmb.v1i2.37>
- Lukman, N. (2020). Hubungan antara Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar [Other, Universitas Hasanuddin]. <https://repository.unhas.ac.id/id/eprint/761/>
- Mahartian, A. F. (2021). Analisis Interaksi Beban Kerja Waktu Dan Jumlah Operator Ideal Berdasarkan Proses Gerakan Kerja Dalam Mencapai Target Produktivitas (Studi Kasus:

- Bagian Final Regulation Assy Piano Gp, Departemen Assy Gp Pt Yamaha Indonesia).
<https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/37743>
- Noor, M., & Astuty, P. (2022, January 8). Strategy and Acceleration of Indonesia's Economic Growth against Policies during the Pandemic. Proceedings of the First Multidiscipline International Conference, MIC 2021, October 30 2021, Jakarta, Indonesia.
<https://eudl.eu/doi/10.4108/eai.30-10-2021.2315768>
- Nur, M. (2020). Pengaruh Tipe Kepribadian dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Kota Palopo [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palopo].
<http://repository.umpalopo.ac.id/397/>
- Prana Digda, R., & Dr. Yudhi Satria Restu, M. P. (2020). Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Kemampuan Karyawan Kpg Solo [S1, Universitas Muhammadiyah Surakarta].
<https://doi.org/10/SURAT%20PERNYATAAN.pdf>
- Prasetyo, Y., & Farhanindya, H. H. (2021). Kemampuan Dengan Work Engagement Pada Karyawan Lapangan. CERMIN: Jurnal Penelitian, 5(2), 350.
https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v5i2.1356
- Pratama, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik). Penerbit Widina.
- Pratama, R. A., Solihin, & Ashari, Y. (2024). Analisis Kinerja Crushing Plant untuk Mencapai Target Produksi Batu Andesit. Jurnal Riset Teknik Pertambangan, 103–108.
<https://doi.org/10.29313/jrtp.v4i2.5030>
- Putra, A. P., Mujanah, S., & Susanti, N. (2022). Pengaruh Self Awareness, Etos Kerja, Kemampuan, Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi Swasta Surabaya. Media Mahardhika, 20(2), Article 2.
<https://doi.org/10.29062/mahardika.v20i2.397>
- Ramadhan, M., Ridwan, M., Saksana, J. C., Firdaus, A., & Firmansyah, H. A. (2021). The Role of Innovative Work Behaviour, Organizational Citizenship Behaviour on Job Satisfaction and Job Performance of Tourisme as an Impact of Covid19 Pandemic. Rigeo, 11(10), Article 10. <https://rigeo.org/menu-script/index.php/rigeo/article/view/1324>
- Ren, M., Ke, K., Yu, X., & Zhao, J. (2023). Local governments' economic growth target pressure and bank loan loss provision: Evidence from China. International Review of Economics & Finance, 87, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.iref.2023.04.018>
- Ridwan, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Sadewa Karya Arsitektur. Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.59639/asik.v2i1.52>
- Saksana, J. C. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi Belajar, Kemampuan Kognitif dan Manajemen Waktu Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa. Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara, 2(4), 172–181. <https://doi.org/10.38035/jpkn.v2i4.805>
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan nusantara iii (persero) medan. Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan, 24–33. <https://doi.org/10.54367/jrak.v8i1.1756>

- Yogita, I. (2023). Hubungan Antara Kemampuan dan Work Engagement pada Karyawan Bank [Thesis, Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/46074>
- Zalmawati, W. O., Utomo, M. N. Y., & Nur, R. (2022). Sistem Pendukung Keputusan Berbasis Metode Korelasi untuk Menganalisis Penyebab Tidak Tercapainya Target Produksi Batu Bara di PT XYZ. Seminar Nasional Teknik Elektro Dan Informatika (SNTEI), 8(1), Article 1.