

ANALISIS PENERAPAN JIT (JUST-IN-TIME) DAN MOTIVASI KERJA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA OPERASIONAL PADA PROSES PRODUKSI SOSIS (Studi
Kasus di UD. Mitra Abadi Desa Duriwetan Kec. Maduran)

Oleh:

Irsyadul Ibad¹ Dr.Moh Azus Shony Azar,S.E.M.M²

Anjar Sulistyowati, S.E.,M.M³

Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan

irsyadul.2021@mhs.unisda.ac.id, Azus@unisda.ac.id, anjarani@unisda.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis secara teoritis potensi dan tantangan penerapan sistem Just-In-Time (JIT) dan peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja operasional pada proses produksi sosis UD. Mitra Abadi, sebuah Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang berlokasi di Desa Duriwetan, Kec. Maduran. Dalam konteks persaingan pasar yang semakin ketat, peningkatan efisiensi dan produktivitas menjadi krusial bagi keberlangsungan UMKM. JIT, dengan filosofi penghapusan pemborosan, menawarkan kerangka kerja untuk mengoptimalkan aliran produksi, mengurangi biaya persediaan, dan meningkatkan kualitas produk. Sementara itu, motivasi kerja karyawan berperan vital dalam mendorong produktivitas, kepatuhan terhadap standar, dan inovasi di lingkungan produksi. Penelitian ini menyoroti bagaimana kedua konsep ini dapat saling bersinergi, di mana motivasi karyawan mendukung keberhasilan implementasi JIT, dan JIT, pada gilirannya, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan. Temuan kunci mencakup identifikasi area pemborosan spesifik dalam produksi sosis, faktor-faktor pendorong motivasi yang relevan bagi UMKM, serta potensi dampak gabungan terhadap efisiensi biaya, kualitas, produktivitas, dan responsivitas operasional. Tantangan khas UMKM, seperti keterbatasan sumber daya dan ketergantungan pemasok, juga dibahas. Implikasi praktis dari penelitian ini memberikan panduan strategis bagi UD. Mitra Abadi untuk mengadopsi pendekatan holistik yang mengintegrasikan perbaikan proses dengan pengembangan sumber daya manusia guna mencapai kinerja operasional yang superior.

Kata kunci: Just In Time 1, Motivasi kerja 2, Kinerja Operasional 3.

ABSTRAC

This study examines the potential and challenges of implementing the Just-In-Time (JIT) system and the role of work motivation in enhancing operational performance at UD. Mitra Abadi, a micro, small, and medium enterprise (MSME) in Duriwetan Village, Maduran District. In an increasingly competitive market, efficiency and productivity are crucial for MSME sustainability. JIT provides a framework for reducing waste, inventory costs, and improving product quality, while employee motivation supports productivity, compliance, and innovation. The findings highlight how JIT and motivation can synergize, identify specific sources of waste in sausage

production, and outline relevant motivational drivers. Practical implications suggest that integrating process improvement with human resource development enables MSMEs to achieve superior operational performance despite resource limitations and supplier dependency.

Keywords: Just In Time 1, Work motivation 2, Operational performance 3.

PENDAHULUAN

Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peranan yang sangat penting dalam struktur perekonomian Indonesia, berkontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. (Syamsudin et al., 2021) Di antara berbagai sektor UMKM, industri pengolahan makanan, seperti produksi sosis, merupakan salah satu segmen yang dinamis dan kompetitif. UD. Mitra Abadi di Desa Duriwetan, Kec. Maduran, adalah contoh nyata UMKM yang beroperasi di sektor ini, menghadapi berbagai tantangan dan peluang dalam upaya mempertahankan dan mengembangkan usahanya.

Dalam lanskap bisnis yang semakin kompetitif, peningkatan kinerja operasional telah menjadi prioritas utama bagi setiap perusahaan, termasuk UMKM. Kinerja operasional yang optimal bukan sekadar cerminan efisiensi internal, tetapi juga indikator kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Farhani, A. T., Hidayati, L., & Puspitasari, 2024) Hal ini juga mencakup kapasitas perusahaan untuk beradaptasi dengan kebutuhan pelanggan dan membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di masa depan. Oleh karena itu, kinerja operasional yang tinggi tidak hanya berarti memproduksi sosis secara efisien, tetapi juga mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan selera pasar, permintaan musiman, atau bahkan gangguan rantai pasokan. Kemampuan ini menuntut fleksibilitas dan responsivitas, yang merupakan manfaat utama dari sistem manajemen operasi modern.

(Dedi Susanto¹, Risnita², 2023) Banyak UMKM, termasuk yang bergerak di bidang pengolahan makanan, masih menghadapi kendala dalam sistem produksi tradisional mereka. Masalah umum yang sering dijumpai meliputi penumpukan persediaan bahan baku dalam jumlah besar di gudang dan tata letak alat produksi yang kurang terorganisir atau acak. Kondisi ini secara langsung berkontribusi pada pemborosan sumber daya, seperti biaya penyimpanan yang tinggi dan inefisiensi dalam aliran proses produksi, yang pada akhirnya mengakibatkan proses produksi menjadi kurang lancar. Selain itu, tantangan terkait sumber daya manusia juga signifikan. Industri pengolahan makanan seringkali menghadapi masalah tenaga kerja yang menua, kesulitan dalam menarik talenta baru, dan kebutuhan untuk menumbuhkan budaya kepemilikan di antara karyawan. Tantangan-tantangan ini tidak berdiri sendiri; pemborosan operasional yang disebabkan oleh sistem yang tidak efisien dapat diperparah oleh kurangnya motivasi atau keterampilan karyawan, dan sebaliknya,

sistem yang tidak efisien dapat menurunkan semangat kerja. (Cut Rusmina, Mawardi, M. Bakri, Susanti, Radhiana, n.d.) Oleh karena itu, solusi untuk UMKM tidak dapat bersifat parsial; peningkatan kinerja operasional memerlukan pendekatan holistik yang mengintegrasikan perbaikan proses dengan pengembangan sumber daya manusia. Kegagalan dalam satu area dapat membatasi efektivitas upaya di area lain. Menyikapi tantangan tersebut, dua pendekatan manajemen yang telah terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja operasional di berbagai industri adalah sistem Just-In-Time (JIT) dan peningkatan motivasi kerja karyawan. JIT berfokus pada penghapusan segala bentuk pemborosan dan peningkatan efisiensi aliran produksi secara menyeluruh. Sementara itu, motivasi kerja mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal, meningkatkan produktivitas, dan berinovasi dalam tugas-tugas mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana penerapan prinsip-prinsip JIT dan strategi peningkatan motivasi kerja dapat secara sinergis meningkatkan kinerja operasional, khususnya dalam konteks proses produksi sosis di UD. Mitra Abadi. Analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman komprehensif mengenai potensi dan tantangan yang dihadapi UMKM dalam mengadopsi praktik-praktik manajemen modern.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja operasional adalah ukuran keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya. Konsep ini mencerminkan sejauh mana perusahaan mampu menggunakan sumber daya yang tersedia, seperti bahan baku, tenaga kerja, dan mesin, secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator-indikator kinerja operasional yang relevan dalam konteks produksi meliputi produktivitas (output per unit input), efisiensi biaya (pengurangan biaya produksi dan penyimpanan), kualitas produk (tingkat cacat, kepatuhan standar), waktu tunggu (lead time), dan fleksibilitas (kemampuan beradaptasi dengan perubahan permintaan). Menurut (Hidayat et al., 2025) kinerja operasional didefinisikan sebagai kemampuan perusahaan untuk bersaing dengan merespons kebutuhan pelanggan serta mengembangkan keunggulan yang dapat membuatnya tetap unggul dibandingkan para pesaing di masa depan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja operasional tidak hanya mencakup efisiensi internal, tetapi juga kemampuan untuk "merespons kebutuhan pelanggan" dan "mengembangkan keunggulan yang dapat membuatnya tetap unggul dibandingkan para pesaing." Ini berarti bahwa kinerja operasional bukan hanya tentang "melakukan sesuatu dengan benar" (efisiensi) tetapi juga "melakukan hal yang benar" (efektivitas dan adaptabilitas) dalam lingkungan bisnis yang dinamis. (Prasetya et al., 2024) Bagi UMKM seperti UD. Mitra Abadi, kinerja operasional yang tinggi berarti tidak hanya mampu memproduksi sosis secara efisien, tetapi juga

memiliki kelincahan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan selera pasar, fluktuasi permintaan musiman, atau bahkan gangguan tak terduga dalam rantai pasokan. Kemampuan adaptasi ini sangat penting untuk kelangsungan hidup dan pertumbuhan UMKM di pasar yang kompetitif.

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Penelitian ini mengadopsi pendekatan studi kasus analitis kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena fokusnya adalah pada pemahaman mendalam tentang fenomena yang kompleks—yaitu, interaksi antara Just-In-Time dan motivasi kerja dalam konteks spesifik UMKM produksi sosis. Penelitian ini tidak melibatkan pengumpulan data primer langsung dari UD. Mitra Abadi, melainkan didasarkan pada sintesis dan analisis mendalam dari literatur akademik yang tersedia. Tujuannya adalah untuk membangun kerangka konseptual yang relevan dan memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan, bukan untuk menguji hipotesis dengan data empiris dari lapangan. Pendekatan kualitatif memungkinkan eksplorasi nuansa dan identifikasi potensi serta tantangan unik yang mungkin tidak tercakup dalam penelitian kuantitatif berskala besar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Potensi Penerapan Just-In-Time pada Proses Produksi Sosis UD. Mitra Abadi (Ristono, 2020) Penerapan Just-In-Time (JIT) memiliki potensi besar untuk mentransformasi proses produksi sosis di UD. Mitra Abadi, terutama dalam mengatasi pemborosan dan meningkatkan efisiensi. Berdasarkan karakteristik umum UMKM di sektor pengolahan makanan, dapat diasumsikan bahwa UD. Mitra Abadi menghadapi tantangan serupa dengan UMKM lain yang masih menggunakan sistem produksi tradisional.

Tabel 1.

Prinsip Just In Time

Prinsip Utama JIT	Manfaat Utama Penerapan JIT
Pengurangan Persediaan untuk Mengungkap Pemborosan	Pengurangan Biaya (penyimpanan, produksi, pemborosan bahan)
Sistem Produksi "Demand-Pull"	Peningkatan Efisiensi & Produktivitas
Pengurangan Waktu Setup (Quick Setups) / Ukuran Lot Kecil	Peningkatan Kualitas Produk (mengurangi cacat)
Sumber Daya Fleksibel (Karyawan Multifungsi)	Respons Cepat terhadap Permintaan Pelanggan
Tata Letak Seluler (Cellular Layouts)	Penguatan Hubungan Pemasok
5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuki)	Optimalisasi Arus Kas

Total Quality Management (TQM)

Kanban

Pemeliharaan Produktif Total (TPM)

Kontrol Visual

Identifikasi Area Pemborosan dan Potensi Efisiensi

Pengurangan Persediaan. Seperti Home Industry "IXXES" yang disebutkan dalam literatur, UD. Mitra Abadi kemungkinan besar memiliki persediaan bahan baku (seperti daging, bumbu, dan casing sosis) serta produk jadi yang menumpuk di gudang. Bahan baku sosis, terutama daging, adalah produk yang mudah busuk, sehingga penumpukan persediaan meningkatkan risiko kerusakan, kadaluarsa, dan pemborosan. Penerapan JIT dapat secara signifikan mengurangi biaya penyimpanan, meminimalkan risiko kerusakan, dan mengoptimalkan penggunaan ruang gudang. Dengan memesan bahan baku hanya saat dibutuhkan dan dalam jumlah yang sesuai dengan permintaan, UD. Mitra Abadi dapat menekan biaya yang terkait dengan persediaan berlebih.

Efisiensi Aliran Produksi Tata letak produksi yang acak atau tidak terorganisir, seperti yang diamati pada UMKM lain, dapat menyebabkan pergerakan yang tidak perlu dan waktu tunggu yang lama antar tahapan proses produksi sosis (misalnya, dari pencampuran adonan, pengisian casing, pengasapan, hingga pendinginan dan pengemasan). Dengan mengoptimalkan tata letak menjadi tata letak seluler, UD. Mitra Abadi dapat memperlancar aliran produksi, mengurangi waktu tunggu, dan meningkatkan kecepatan produksi secara keseluruhan. Ini akan menciptakan proses yang lebih linier dan efisien.

Pengurangan Waktu Setup. Proses produksi sosis mungkin melibatkan perubahan resep, ukuran, atau jenis sosis, yang memerlukan waktu setup atau pembersihan mesin. Mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk membersihkan peralatan atau mengganti cetakan dapat meningkatkan fleksibilitas produksi UD. Mitra Abadi, memungkinkan mereka untuk memproduksi berbagai jenis sosis atau dalam ukuran lot yang lebih kecil secara lebih ekonomis. Ini juga mendukung kemampuan untuk merespons permintaan pasar yang berfluktuasi.

(Sakti, D. B., Nur Iman, M. A. and Kusuma Firdausy, 2023) Peningkatan Kualitas. Filosofi JIT yang terintegrasi dengan Total Quality Management (TQM) mendorong pengurangan cacat sejak awal proses. Dalam produksi sosis, ini berarti meminimalkan sosis yang pecah, rasa yang tidak konsisten, atau masalah kebersihan. Dengan fokus pada kualitas di setiap tahapan, UD. Mitra Abadi dapat mengurangi pemborosan akibat produk cacat dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

Penerapan JIT pada UMKM seperti UD. Mitra Abadi bukan hanya tentang mengadopsi alat, tetapi lebih pada pembentukan "disiplin operasional." JIT memaksa organisasi untuk mengatasi kelemahan yang selama ini mungkin tertutupi oleh persediaan berlebih. UMKM "IXXES" dalam studi kasus menunjukkan bahwa mereka belum sepenuhnya memenuhi syarat JIT, terutama dalam organisasi pabrik dan pelatihan. Ini menunjukkan bahwa JIT akan memaksa UD. Mitra Abadi untuk lebih terstruktur dan disiplin dalam setiap aspek produksi, mulai dari pemesanan bahan baku hingga pengiriman produk jadi. Tantangan utamanya adalah mengubah kebiasaan kerja dan pola pikir tradisional menjadi budaya yang berorientasi pada efisiensi dan kualitas tanpa pemborosan.

Pembahasan Tantangan Spesifik JIT di UMKM Sosis

Meskipun potensi manfaatnya besar, UD. Mitra Abadi perlu menyadari dan mempersiapkan diri menghadapi tantangan spesifik dalam mengimplementasikan JIT sebagai UMKM:

Ketergantungan Pemasok. UMKM seringkali sangat bergantung pada beberapa pemasok utama untuk bahan baku kritis seperti daging. Keterlambatan pengiriman atau masalah kualitas dari pemasok dapat langsung menghentikan seluruh lini produksi sosis. Solusinya adalah membangun hubungan yang sangat kuat dan kolaboratif dengan pemasok utama, mungkin melalui kontrak jangka panjang yang jelas mengenai kualitas, jumlah, dan jadwal pengiriman. Diversifikasi pemasok juga dapat dipertimbangkan jika memungkinkan, meskipun ini mungkin sulit bagi UMKM.

Fluktuasi Permintaan Bahan Baku. Permintaan produk sosis dapat berfluktuasi secara musiman atau karena tren pasar. JIT membutuhkan peramalan permintaan yang sangat akurat, yang seringkali sulit bagi UMKM dengan sumber daya terbatas untuk analisis data. Untuk memitigasi risiko kekurangan stok akibat fluktuasi tak terduga, UD. Mitra Abadi mungkin perlu mempertimbangkan sedikit persediaan penyangga (buffer stock) untuk bahan baku yang paling kritis atau yang memiliki waktu tunggu pengiriman yang panjang.

Perubahan Budaya dan Pelatihan. Transisi dari sistem produksi tradisional ke JIT membutuhkan perubahan budaya yang signifikan dan pelatihan karyawan yang intensif dalam prinsip-prinsip JIT, kerja tim, dan keterampilan ganda. UMKM seringkali kesulitan dalam menyediakan pelatihan formal yang memadai dan mungkin menghadapi resistensi dari karyawan yang terbiasa dengan metode lama.

Keterbatasan Teknologi. Implementasi JIT yang optimal seringkali didukung oleh teknologi untuk pelacakan inventaris real-time dan analisis data yang akurat. UD. Mitra Abadi mungkin perlu melakukan investasi awal dalam sistem sederhana, seperti perangkat lunak manajemen inventaris dasar atau bahkan sistem visual manual yang

lebih canggih, untuk mendukung prinsip-prinsip JIT.

Biaya Pengiriman dan Pemesanan. Memesan bahan baku dalam jumlah kecil secara lebih sering, meskipun mengurangi biaya penyimpanan, dapat meningkatkan biaya pengiriman dan administrasi per pesanan. UD. Mitra Abadi perlu mengevaluasi total biaya ini dan bernegosiasi dengan pemasok untuk mendapatkan kesepakatan pengiriman yang efisien.

Analisis Peran Motivasi Kerja dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Produksi Sosis UD. Mitra Abadi

Motivasi kerja karyawan merupakan fondasi penting bagi peningkatan kinerja operasional di UD. Mitra Abadi. Karyawan yang termotivasi akan secara langsung memengaruhi produktivitas, kepatuhan terhadap standar, dan kemampuan inovasi dalam proses produksi sosis.

Tabel 2
Perbandingan Teori Motivasi Kerja Utama

Teori Motivasi	Fokus Utama/Pendorong Motivasi	Implikasi untuk Lingkungan Produksi
Hirarki Kebutuhan Maslow	Kebutuhan bertingkat (Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan, Aktualisasi Diri)	Memenuhi kebutuhan dasar (gaji, keamanan kerja) sebagai fondasi, lalu tawarkan pengakuan dan peluang pengembangan.
Dua Faktor Herzberg	Faktor Higiene (mencegah ketidakpuasan) vs. Motivator (mendorong kepuasan)	Pastikan kondisi kerja dan gaji memadai (higiene) untuk menghindari ketidakpuasan. Berikan pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pertumbuhan (motivator) untuk mendorong kinerja.
Kebutuhan McClelland	Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, Afiliasi (dipelajari)	Dorong karyawan dengan kebutuhan prestasi tinggi melalui tantangan kerja dan umpan balik kinerja. Berikan kesempatan untuk kerja tim bagi yang berorientasi afiliasi.
Harapan Vroom	Ekspektasi (Usaha -> Kinerja), Instrumentalitas (Kinerja -> Imbalan), Valensi (Nilai Imbalan)	Tetapkan tujuan yang jelas, pastikan karyawan memiliki sumber daya untuk mencapainya, dan kaitkan kinerja dengan imbalan yang bernilai bagi karyawan.
Ekuitas Adams	Persepsi Keadilan (rasio input-output dibandingkan orang lain)	Pastikan keadilan dalam kompensasi, beban kerja, dan pengakuan. Komunikasikan alasan di balik keputusan untuk meminimalkan persepsi ketidakadilan.

Teori Maslow (fisiologis, keamanan) dan Herzberg (gaji, kondisi kerja) sangat relevan untuk memenuhi kebutuhan dasar di lingkungan produksi, terutama UMKM yang mungkin memiliki keterbatasan sumber daya. Namun, teori McClelland (prestasi) dan Vroom (ekspektasi, imbalan) menunjukkan bahwa untuk motivasi yang lebih tinggi,

UMKM perlu mempertimbangkan pengakuan, peluang pengembangan, dan sistem penghargaan yang jelas. Ini menyiratkan bahwa manajer UD. Mitra Abadi perlu memastikan kebutuhan dasar karyawan terpenuhi (faktor higiene) untuk menghindari ketidakpuasan. Namun, untuk benar-benar memotivasi karyawan agar berkinerja maksimal, mereka harus fokus pada faktor motivator (pencapaian, pengakuan, tantangan kerja, kesempatan belajar) dan memastikan bahwa karyawan memahami hubungan antara usaha, kinerja, dan imbalan yang mereka hargai. Hal ini bisa menjadi tantangan mengingat UMKM seringkali memiliki struktur HR yang kurang formal.

Tabel 3
Potensi Dampak Sinergis JIT dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Operasional UD. Mitra Abadi

Indikator Kinerja Operasional	Dampak JIT (Individu)	Dampak Motivasi Kerja (Individu)	Dampak Sinergis (JIT + Motivasi)
Efisiensi Biaya	Mengurangi biaya penyimpanan & pemborosan bahan baku	Mengurangi cacat, rework, dan pemborosan waktu	Pengurangan biaya operasional keseluruhan yang substansial melalui eliminasi pemborosan ganda dan optimalisasi sumber daya.
Kualitas Produksi	Fokus pada pencegahan cacat, deteksi cepat masalah	Fokus pada pencegahan cacat, deteksi cepat masalah	Peningkatan kualitas sosis yang lebih konsisten, mengurangi produk cacat, dan meningkatkan reputasi merek.
Produktivitas	Memperlancar aliran produksi, mengurangi waktu tunggu	Meningkatkan output per karyawan, mengurangi waktu henti	Peningkatan signifikan dalam output per karyawan dan efisiensi penggunaan mesin, didorong oleh proses yang lancar dan tenaga kerja yang bersemangat.
Responsivitas	Memungkinkan adaptasi cepat terhadap perubahan permintaan	Meningkatkan fleksibilitas dan kesiediaan karyawan untuk beradaptasi	Kemampuan UD. Mitra Abadi untuk merespons lebih cepat terhadap fluktuasi pasar dan memperkenalkan varian produk baru.
Fleksibilitas	Mendorong penggunaan sumber daya fleksibel & lot kecil	Mendorong karyawan multifungsi & kesiediaan untuk	Peningkatan kemampuan adaptasi terhadap variasi produk

Identifikasi Faktor Motivasi yang Paling Relevan

Berdasarkan teori-teori motivasi, beberapa faktor pendorong motivasi sangat relevan untuk karyawan di lingkungan produksi sosis UD. Mitra Abadi:

Kebutuhan Dasar (Maslow, Herzberg) Memastikan gaji yang adil, kondisi kerja yang aman, bersih, dan nyaman (terutama penting di lingkungan produksi makanan yang higienis), serta stabilitas pekerjaan akan menjadi faktor higiene yang krusial untuk mencegah ketidakpuasan karyawan. Tanpa terpenuhinya kebutuhan dasar ini, upaya motivasi lainnya akan kurang efektif.

Pengakuan dan Penghargaan (Herzberg, Maslow, McClelland) Karyawan di lini produksi sosis, seperti di industri lainnya, akan termotivasi oleh pengakuan atas kerja keras dan prestasi mereka. Pengakuan ini tidak selalu harus berupa finansial; pujian verbal, sertifikat "Karyawan Terbaik Bulan Ini," atau pengakuan publik atas kontribusi dapat sangat efektif. Ini menumbuhkan perasaan bahwa karyawan sangat penting bagi perusahaan.

Kesempatan Belajar dan Pengembangan (Maslow, Herzberg) Pelatihan untuk keterampilan ganda (misalnya, menguasai lebih dari satu alat produksi atau tahapan proses sosis) atau kesempatan untuk mempelajari aspek-aspek lain dari proses produksi (seperti formulasi resep atau pemeliharaan mesin dasar) dapat meningkatkan motivasi dan rasa aktualisasi diri karyawan.

Rasa Kepemilikan dan Kontribusi Karyawan yang merasa bahwa ide dan kontribusi mereka dihargai dalam perbaikan proses akan lebih termotivasi. Memberi mereka kesempatan untuk menyuarakan pendapat dan terlibat dalam pengambilan keputusan kecil terkait pekerjaan mereka dapat meningkatkan komitmen.

Pembahasan Dampak Motivasi terhadap Produktivitas, Kepatuhan Standar, dan Inovasi Produktivitas dan Efisiensi, karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih giat, antusias, dan sungguh-sungguh, yang secara langsung meningkatkan kuantitas dan kualitas output sosis. Motivasi yang tinggi juga mendorong karyawan untuk lebih patuh pada prosedur operasional standar (SOP) dan disiplin kerja, yang krusial untuk efisiensi dan konsistensi produksi.

Kualitas Produk, dalam produksi sosis, kualitas dan keamanan pangan adalah aspek yang tidak dapat ditawar. Karyawan yang termotivasi akan lebih peduli terhadap kualitas produk sosis, cenderung lebih teliti, mengurangi cacat, dan memastikan

kepatuhan terhadap standar kebersihan dan keamanan pangan yang ketat. Motivasi yang rendah dapat meningkatkan risiko kesalahan dan masalah keamanan pangan.

Inovasi dan Pemecahan Masalah, karyawan yang termotivasi cenderung lebih kreatif dan proaktif dalam mengidentifikasi masalah di lini produksi dan mencari solusi. Kemampuan ini sangat mendukung filosofi perbaikan berkelanjutan (Kaizen) yang merupakan inti dari JIT.

Tantangan dalam Memotivasi Karyawan di Lingkungan UMKM Sosis

UMKM seperti UD. Mitra Abadi menghadapi tantangan unik dalam memotivasi karyawan:

Keterbatasan Anggaran untuk Insentif, UMKM seringkali memiliki kendala sumber daya finansial yang membatasi kemampuan mereka untuk menawarkan gaji atau bonus yang setara dengan perusahaan besar. Oleh karena itu, strategi motivasi harus lebih menekankan pada faktor intrinsik dan non-finansial. Struktur Organisasi Informal, kurangnya struktur HR yang jelas dan jalur karier yang terbatas dapat membatasi peluang promosi dan pengembangan jangka panjang bagi karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia, keterbatasan sumber daya manusia dan kurangnya analisis peluang bisnis dapat menghambat pengembangan dan implementasi program motivasi yang efektif. Lingkungan Kerja, memastikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, terutama di tengah kondisi seperti pandemi, menjadi penting untuk menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan. Meskipun informalitas dapat menciptakan ikatan yang kuat, kadang-kadang juga berarti kurangnya sistem pengakuan atau evaluasi kinerja yang transparan yang penting untuk motivasi.

Sinergi Just-In-Time dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Operasional UD. Mitra Abadi

Penerapan Just-In-Time dan motivasi kerja tidak berdiri sendiri; keduanya memiliki hubungan yang saling menguatkan yang secara signifikan dapat meningkatkan kinerja operasional UD. Mitra Abadi. JIT menyediakan kerangka kerja atau struktur untuk operasi yang efisien, sementara motivasi kerja adalah energi atau daya dorong yang menggerakkan individu dalam struktur tersebut.

Bagaimana Motivasi Karyawan Mendukung Keberhasilan Implementasi JIT

JIT membutuhkan karyawan yang diberdayakan dan terlibat aktif dalam proses produksi untuk keberhasilannya. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk:

Partisipasi Aktif dalam Perbaikan Berkelanjutan, karyawan yang termotivasi akan

mengambil inisiatif dalam mengidentifikasi pemborosan, mengusulkan perbaikan, dan berpartisipasi dalam tim perbaikan (lingkaran kualitas). Misalnya, mereka akan lebih proaktif dalam melaporkan peralatan yang rusak atau masalah kualitas, yang mendukung pemeliharaan produktif total (TPM) dalam JIT.

Fleksibilitas dan Keterampilan Ganda, JIT mengandalkan sumber daya yang fleksibel dan karyawan multifungsi. Karyawan yang termotivasi akan lebih bersedia untuk dilatih dalam berbagai tugas dan mengembangkan keterampilan ganda, yang krusial untuk kelancaran aliran produksi JIT.

Kepatuhan Standar dan Disiplin, karyawan yang termotivasi akan lebih disiplin dalam mengikuti sistem "pull" seperti Kanban, memastikan bahan baku ditarik hanya saat dibutuhkan, sehingga mengurangi pemborosan. Mereka juga akan lebih patuh terhadap standar kualitas dan prosedur operasional.

Bagaimana JIT Memengaruhi Motivasi Karyawan

Penerapan JIT, pada gilirannya, dapat memengaruhi motivasi karyawan:

Peningkatan Kepuasan Kerja, JIT dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan efisien, mengurangi waktu tunggu dan frustrasi yang disebabkan oleh penumpukan inventaris atau proses yang tidak lancar. Lingkungan kerja yang lebih rapi dan terorganisir (melalui praktik 5S) dapat meningkatkan kenyamanan dan kebanggaan kerja.

Rasa Pencapaian dan Kebanggaan, fokus JIT pada pengurangan cacat dan perbaikan kualitas dapat memberikan karyawan rasa pencapaian dan kebanggaan terhadap produk sosis berkualitas tinggi yang mereka hasilkan. Pemberdayaan Karyawan, JIT memberdayakan pekerja untuk menyelesaikan masalah di tempat dan berkontribusi pada peningkatan proses. Ini dapat meningkatkan rasa kompetensi dan harga diri karyawan.

Namun, penting untuk mengakui bahwa JIT yang terlalu "lean" tanpa dukungan manajemen yang memadai dapat menyebabkan stres kerja yang tinggi dan beban kerja yang lebih cepat. Hal ini berpotensi menurunkan motivasi dan meningkatkan turnover. Oleh karena itu, manajemen UD. Mitra Abadi perlu menyeimbangkan efisiensi JIT dengan dukungan psikologis dan pengakuan yang kuat. Ini berarti memastikan bahwa pemberdayaan karyawan dalam JIT adalah nyata (misalnya, mereka memiliki suara dalam perbaikan proses), memberikan pelatihan yang memadai, mempromosikan kerja tim yang kuat, dan menerapkan sistem penghargaan yang adil dan transparan. Motivasi yang kuat dapat membantu karyawan mengatasi tekanan, tetapi dukungan manajemen dan lingkungan kerja yang sehat tetap krusial untuk mencegah kelelahan dan mempertahankan komitmen jangka panjang.

Dampak Gabungan terhadap Indikator Kinerja Operasional

Ketika JIT dan motivasi kerja diterapkan secara sinergis, dampaknya terhadap kinerja operasional UD. Mitra Abadi akan menjadi lebih besar daripada jika diterapkan secara terpisah:

Produktivitas dan Efisiensi Produksi, sinergi ini akan menghasilkan peningkatan signifikan dalam produktivitas per karyawan dan efisiensi penggunaan mesin. Karyawan yang termotivasi akan lebih efektif dalam mengoperasikan sistem JIT, mengurangi waktu siklus, dan meminimalkan waktu henti.

Pengurangan Biaya, kombinasi JIT (mengurangi inventaris dan pemborosan) dan motivasi (mengurangi cacat dan meningkatkan efisiensi tenaga kerja) akan secara substansial menurunkan biaya operasional keseluruhan UD. Mitra Abadi.

Peningkatan Kualitas Produk, karyawan yang termotivasi akan lebih cermat dalam proses produksi, didukung oleh sistem JIT yang berfokus pada kualitas sejak awal, menghasilkan sosis dengan kualitas yang lebih konsisten dan lebih sedikit produk cacat. Responsivitas Pasar, dengan proses yang lebih efisien dan karyawan yang adaptif, UD. Mitra Abadi akan lebih cepat merespons perubahan permintaan pasar atau memperkenalkan varian sosis baru.

Singkatnya, JIT menyediakan "jalan" (proses yang efisien) bagi UD. Mitra Abadi, tetapi motivasi karyawan adalah "kendaraan" yang menggerakkan di jalan itu. Tanpa motivasi, bahkan sistem JIT yang dirancang dengan sempurna pun akan gagal karena kurangnya inisiatif, komitmen, dan kemampuan pemecahan masalah dari karyawan. Sebaliknya, karyawan yang sangat termotivasi mungkin frustrasi dan tidak efektif jika mereka terjebak dalam sistem produksi yang penuh pemborosan. Oleh karena itu, keduanya harus diimplementasikan secara bersamaan dan saling mendukung untuk mencapai kinerja operasional yang optimal dan berkelanjutan.

PENUTUP

Penerapan Just-In-Time (JIT) memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja operasional UD. Mitra Abadi dalam proses produksi sosis. JIT dapat secara signifikan mengurangi pemborosan dalam bentuk persediaan berlebih, waktu tunggu, dan cacat produk, serta meningkatkan efisiensi aliran produksi. Namun, implementasinya di lingkungan UMKM seperti UD. Mitra Abadi memerlukan penanganan tantangan spesifik, termasuk ketergantungan pada pemasok yang andal, fluktuasi permintaan pasar, dan kebutuhan akan perubahan budaya organisasi dan pelatihan yang memadai.

Motivasi kerja karyawan merupakan faktor krusial yang secara langsung memengaruhi produktivitas, kualitas, dan inovasi dalam proses produksi sosis. Teori-teori motivasi seperti Maslow, Herzberg, McClelland, dan Vroom memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami pendorong perilaku karyawan. Meskipun UMKM

menghadapi tantangan dalam menerapkan strategi motivasi karena keterbatasan sumber daya finansial dan struktur HR yang informal, fokus pada faktor motivator non-finansial seperti pengakuan, kesempatan belajar, dan pemberdayaan dapat menjadi kunci.

Sinergi antara JIT dan motivasi kerja sangat penting untuk mencapai kinerja operasional yang superior. Motivasi karyawan mendukung keberhasilan JIT melalui partisipasi aktif dalam perbaikan berkelanjutan, peningkatan fleksibilitas, dan kepatuhan terhadap standar kualitas. Sebaliknya, JIT dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui penciptaan lingkungan yang lebih efisien, terorganisir, dan transparan, serta melalui pemberdayaan karyawan. Namun, potensi stres kerja yang dapat timbul dari sistem JIT yang ketat harus diimbangi dengan strategi motivasi yang kuat dan dukungan manajemen yang berkelanjutan. Kombinasi yang terintegrasi dari kedua pendekatan ini akan menghasilkan peningkatan komprehensif dalam efisiensi biaya, kualitas produk, produktivitas, dan responsivitas operasional UD. Mitra Abadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cut Rusmina, Mawardi, M. Bakri, Susanti, Radhiana, & C. A. S. (n.d.). Meningkatkan Daya Saing UMKM melalui Penerapan Just-in-Time dan Teknologi Sederhana. *Jurnal Serambi Engineering*, 10(1).
- Dedi Susanto¹, Risnita², M. S. J. (2023). No Title. *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora* [Http://Ejournal.Yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/Index.Php/Qosim](http://Ejournal.Yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/Index.Php/Qosim) Volume 1 Nomor 1 Mei 2023, 1(1).
- Farhani, A. T., Hidayati, L., & Puspitasari, D. I. (2024). Hubungan Konsumsi Makanan Cepat Saji dengan Status Gizi pada Remaja Putri di Kota Surakarta. *Hubungan Konsumsi Makanan Cepat Saji Dengan Status Gizi Pada Remaja Putri Di Kota Surakarta. Jurnal Gizi Kerja Dan Produktivitas*.
- Hidayat, W. N., Praditya, K., Ulma, S., & Waz, P. (2025). Dampak Just in Time (JIT) terhadap Kinerja Operasional : Literature Review. 3.
- Prasetya, M. R., Rismayadi, B., Sumarni, N., Bisnis, F. E., Buana, U., & Karawang, P. (2024). Analysis of Work Motivation in an Effort To Improve the Performance of Umkm Employees Coco Tire Shop Meningkatkan Kinerja Karyawan Umkm Toko Coco. 7, 9649–9661.
- Ristono, A. (2020). No Title (ed. 1). Yogyakarta: Graha Ilmu. ISBN 978-979-756-591-6.
- Sakti, D. B., Nur Iman, M. A. and Kusuma Firdausy, S. B. (2023). Potensi Keberhasilan Penerapan Just-In-Time Dalam Industri Kecil Menengah. Vol. 1 No.
- Syamsudin, A., Rakhmad Hidayat, D., & Rina. (2021). Analisis Implementasi Sistem Just In Time (JIT) Pada Persediaan Bahan Baku Untuk Memenuhi Kebutuhan Produksi Pada Zidane Meubel Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 2(2), 64–72.
- Waruwu, M. (2022). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusa*, 7(1), 2896–2910. <https://doi.org/10.36706/jbti.v9i2.18333>

Widyaningrum, M. E. (2020). Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan. Indomedia Pustaka, 1–50.

Wijayanti, D., et al. (2021). Analisis Efisiensi Produksi pada Industri Makanan Olahan di Indonesia. Jurnal Teknologi dan Industri Pangan,. Jurnal Teknologi Dan Industri Pangan, 32(2),