

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dalam sistem operasi perusahaan dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja tetapi faktor manusia juga merupakan faktor terpenting pula dalam kunci sukses suatu perusahaan. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dan mencapai tujuan perusahaan. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai produktivitas kerja karyawan (Ananda dan Agussalim, 2020).

Sumber daya manusia ialah individu yang berperan sebagai aktivis lembaga yang aktif dan inovatif di perusahaan atau lembaga lain dengan fungsi aset, dan kemampuan mereka perlu dilatih dan dikembangkan lebih lanjut (Sutrisno, 2016: 99). Pengelolaan, pelatihan, dan pengembangan SDM dilakukan dengan maksimal untuk menciptakan sumber daya manusia yang berpotensi tinggi agar mudah bersaing dalam meningkatkan produktivitas optimal. Untuk lebih mengembangkan bisnis dan mendapatkan kepercayaan

yang tinggi dari dunia luar, perusahaan harus terus bekerja keras untuk meningkatkan efisiensi karyawannya.

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat ukur tingkat keberhasilan dalam menjalankan usaha. Dengan semakin tingginya produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, dapat diartikan laba perusahaan dan tingkat produktivitas akan meningkat. Hasibuan (2018: 88) menyebutkan bahwa produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin dan alat-alat serta tenaga kerja.

Jam kerja adalah periode waktu di mana seseorang melakukan pekerjaan untuk mendapatkan upah tertentu (id.wikipedia.org). Analisis jam kerja merupakan bagian dari teori ekonomi mikro, khususnya pada teori penawaran tenaga kerja yaitu tentang kesediaan individu untuk bekerja dengan harapan memperoleh penghasilan atau tidak bekerja dengan konsekuensi mengorbankan penghasilan yang seharusnya ia dapatkan. Kesediaan tenaga kerja untuk bekerja dengan jam kerja panjang ataupun pendek adalah merupakan keputusan individu (Fuad dan Lutarlean, 2021).

Keterampilan kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas sumber daya manusia (SDM). Keterampilan sangat berperan penting di dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan dimana dengan adanya keterampilan

maka karyawan dapat melaksanakan tugas maupun pekerjaan dengan lancar dan dapat menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada proses pelaksanaan pekerjaan atau tugas yang pada akhirnya mampu mendorong produktivitas kerja karyawan itu sendiri (Anggraini, dkk 2022).

Orang dengan pengalaman kerja memiliki keterampilan kerja yang lebih baik daripada mereka yang baru memasuki dunia kerja, karena orang ini belajar berdasarkan aktivitas dan perjuangan yang terjadi di tempat kerja. Dengan pengalaman kerja, seseorang memiliki proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku sehingga dapat menggunakan perubahan yang ada untuk mendukung pengembangan diri. (Purba, dkk 2021).

Upah merupakan faktor penting bagi karyawan yang digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan pekerjaannya dan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Upah adalah kompensasi atas kinerja yang telah dilakukan karyawan dan berdasarkan periodenya upah dibedakan menjadi harian, mingguan, dua mingguan atau sebaliknya (Sari, dkk 2022).

PT. Chia Jiann Indonesia Furniture Jepara merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang furniture yang beralamat di Jalan Raya Jepara Bangsri, dengan karyawan yang berjumlah 471 orang. PT. Chia Jiann Indonesia Furniture Jepara mengolah bahan baku atau bahan setengah jadi dari kayu, rotan, dan bahan baku lainnya. Sehingga menjadi produk mebel atau furniture yang mempunyai nilai plus dan menjadi lebih tinggi manfaatnya dari sebelumnya. Industri mebel atau furniture dituntut untuk

mampu bersaing dengan industri mebel lainnya, baik dengan industri lokal maupun internasional. Berikut ini disajikan data produksi perusahaan setiap bulannya.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Produksi PT Chia Jiann Indonesia Furniture
Jepara Tahun 2023

No.	Bulan	Target (Pcs)	Realisasi (pcs)	Persen (%)
1	Januari	1.500	1.400	93,3
2	Februari	1.500	1,380	92,0
3	Maret	1.500	1.395	93,0
4	April	1.500	1.485	99,0
5	Mei	1.500	1.387	92,5
6	Juni	1.500	1.297	86,5
7	Juli	1.500	1.335	89,0
8	Agustus	1.500	1.349	89,9
9	September	1.500	1.438	95,9
10	Oktober	1.500	1.497	99,8
11	November	1.500	1.384	92,3
12	Desember	1.500	1.447	96,5
Rata-rata		1,500	1.500	93,3

Sumber: PT. Chia Jiann Indonesia Jepara, 2024.

Data pada tabel 1.1 diperoleh dari data bagian produksi PT. Chia Jiann Indonesia Furniture Jepara yang memuat data realisasi produksi setiap bulannya selama tahun 2023. Berdasarkan data realisasi produksi PT. Chia Jiann Indonesia Furniture Jepara menunjukkan bahwa target produksi belum tercapai baru sebesar 93,3%. Beberapa hal penyebabnya antara lain pada variabel jam kerja, ketrampilan, pengalaman kerja dan upah. Adapun permasalahan pada variabel jam kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 1.2
Jam Kerja PT Chia Jiann Indonesia Furniture Jepara Tahun 2023

Shift	Peraturan	Realisasi
Shift 1	07.30 – 16.30 WIB	07.30 – 17.00 WIB
Shift 2	18.30 – 05.30 WIB	18.30 – 06.00 WIB

Sumber: PT. Chia Jiann Indonesia Jepara, 2024.

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan adanya permasalahan pada variabel jam kerja di PT. Chia Jiann Indonesia Furniture Jepara tahun 2023. Permasalahan tersebut terlihat dari perbedaan antara peraturan jam kerja dan realisasi jam kerja pada kedua shift. Pada shift 1, realisasi jam kerja berlangsung dari pukul 07.30 hingga 17.00 WIB, yang melebihi peraturan yang ditetapkan yaitu pukul 07.30 hingga 16.30 WIB. Hal serupa terjadi pada shift 2, di mana realisasi jam kerja adalah pukul 18.30 hingga 06.00 WIB, lebih lama dibandingkan peraturan yang hanya sampai pukul 05.30 WIB. Ketidaksesuaian ini menunjukkan adanya pelanggaran terhadap batas waktu kerja yang telah diatur, yang dapat berpotensi berdampak pada kesejahteraan karyawan. Permasalahan pada variabel keterampilan ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1.3
Jumlah Produk *Reject* PT Chia Jiann Indonesia Furniture Jepara Tahun 2023

No.	Bulan	Target (Pcs)	<i>Reject</i> (pcs)	Persen (%)
1	Januari	1.500	21	1.40
2	Februari	1.500	25	1.67
3	Maret	1.500	23	1.53
4	April	1.500	33	2.20
5	Mei	1.500	29	1.93
6	Juni	1.500	35	2.33
7	Juli	1.500	37	2.47
8	Agustus	1.500	32	2.13
9	September	1.500	36	2.40

No.	Bulan	Target (Pcs)	Reject (pcs)	Persen (%)
10	Oktober	1.500	40	2.67
11	November	1.500	34	2.27
12	Desember	1.500	31	2.07
Rata-rata		1,500	31.33	2.09

Sumber: PT. Chia Jiann Indonesia Jepara, 2024.

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan adanya permasalahan pada variabel keterampilan kerja di PT. Chia Jiann Indonesia Furniture Jepara tahun 2023. Hal ini tercermin dari jumlah produk yang mengalami reject setiap bulan, yang rata-rata mencapai 31,33 pcs atau 2,09% dari total target produksi sebesar 1.500 pcs. Tingginya persentase reject menunjukkan adanya potensi masalah dalam keterampilan kerja karyawan, seperti kurangnya ketelitian atau kompetensi dalam proses produksi. Permasalahan ini memerlukan perhatian khusus karena dapat memengaruhi efisiensi produksi dan kualitas produk secara keseluruhan. Permasalahan pada variabel pengalaman kerja ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1.4
Masa Kerja Karyawan PT Chia Jiann Indonesia Furniture Jepara

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1 tahun	190	47.5
2 tahun	80	20
3 tahun	60	15
> 3 tahun	70	17.5

Sumber: PT. Chia Jiann Indonesia Jepara, 2024.

Berdasarkan Tabel 1.4, menunjukkan adanya permasalahan pada variabel pengalaman kerja di PT. Chia Jiann Indonesia Furniture Jepara, yang dapat dilihat dari mayoritas karyawan yang memiliki masa kerja hanya 1 tahun, yakni sebanyak 190 orang atau 47,5% dari total karyawan. Hal ini

mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan masih tergolong baru dan memiliki pengalaman kerja yang terbatas, yang dapat berdampak pada rendahnya keterampilan dan produktivitas dalam menjalankan tugas mereka. Pengalaman kerja yang minim ini mungkin berkontribusi terhadap rendahnya kualitas output atau adanya permasalahan dalam proses produksi yang memerlukan perhatian lebih dalam pengembangan keterampilan karyawan. Permasalahan pada variabel upah ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1.5
Upah Karyawan PT Chia Jiann Indonesia Furniture Jepara

Shift	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Dibawah UMR	200	50
Sesuai UMR	175	43.75
Diatas UMR	25	6.25

Sumber: PT. Chia Jiann Indonesia Jepara, 2024.

Berdasarkan Tabel 1.5, menunjukkan adanya permasalahan pada variabel upah kerja di PT. Chia Jiann Indonesia Furniture Jepara, yang dapat dilihat dari mayoritas karyawan yang menerima upah di bawah UMR, yaitu sebanyak 200 orang atau 50% dari total karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan yang mendapatkan upah yang belum sesuai dengan standar upah regional, yang mungkin mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahya, dkk (2021) dan Attaqi (2022) menunjukkan bahwa jam kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan penelitian yang ditunjukkan oleh Nelson, dkk (2023) menunjukkan bahwa jam kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Pada penelitian Pitriyani dan Halim (2020) menunjukkan hasil bahwa

ketrampilan berpengaruh terhadap produktivitas. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Rushadiyati (2021) yang menunjukkan bahwa ketrampilan berpengaruh terhadap produktivitas. Namun berbeda dengan penelitian Sumantika, dkk (2021) menunjukkan hasil bahwa ketrampilan tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Attaqi (2022) dan Sumantika, dkk (2021) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kekezi (2021) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Pada penelitian yang dilakukan oleh Attaqi (2022) dan Alam, dkk (2020) menunjukkan bahwa upah berpengaruh terhadap produktivitas. Namun hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian Cahya, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Jam Kerja, Ketrampilan, Pengalaman Kerja dan Upah terhadap Produktivitas PT Chia Jiann Indonesia Jepara”**.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Variabel independen yaitu jam kerja, ketrampilan, pengalaman kerja dan upah. Serta variabel dependen yaitu produktivitas.

- b. Responden yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan bagian produksi PT Chia Jiann Indonesia Jepara yang memproduksi *furniture* dan mebel.
- c. Waktu penelitian dilaksanakan setelah 1 bulan proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan data realisasi produksi PT. Chia Jiann Indonesia Furniture Jepara menunjukkan beberapa hal berikut:

- a. Produktivitas kerja: selama tahun 2023 realisasi produksi belum tercapai rata-rata baru sebesar 93,3%.
- b. Berdasarkan Tabel 1.2, terdapat permasalahan pada variabel jam kerja PT. Chia Jiann Indonesia Furniture Jepara tahun 2023, di mana realisasi jam kerja pada shift 1 dan shift 2 melebihi batas waktu yang ditetapkan dalam peraturan.
- c. Berdasarkan Tabel 1.3, tingginya rata-rata reject produk sebesar 31,33 pcs atau 2,09% dari target produksi mengindikasikan adanya masalah pada keterampilan kerja karyawan PT. Chia Jiann Indonesia Furniture Jepara tahun 2023.
- d. Berdasarkan Tabel 1.4, mayoritas karyawan PT. Chia Jiann Indonesia Furniture yang memiliki masa kerja hanya 1 tahun menunjukkan permasalahan pada pengalaman kerja.
- e. Berdasarkan Tabel 1.5, mayoritas karyawan PT. Chia Jiann Indonesia Furniture yang menerima upah di bawah UMR menunjukkan permasalahan pada variabel upah kerja, yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Selanjutnya dari rumusan masalah di atas, bisa dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh jam kerja terhadap produktivitas pada PT Chia Jiann Indonesia Jepara?
- b. Bagaimana pengaruh ketrampilan terhadap produktivitas pada PT Chia Jiann Indonesia Jepara?
- c. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pada PT Chia Jiann Indonesia Jepara?
- d. Bagaimana pengaruh upah terhadap produktivitas pada PT Chia Jiann Indonesia Jepara?
- e. Bagaimana pengaruh jam kerja, ketrampilan, pengalaman kerja dan upah terhadap produktivitas pada PT Chia Jiann Indonesia Jepara secara silmultan?

1.4 Tujuan Penelitian

Didasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh jam kerja terhadap produktivitas pada PT Chia Jiann Indonesia Jepara.
- b. Untuk menganalisis pengaruh ketrampilan terhadap produktivitas pada PT Chia Jiann Indonesia Jepara.
- c. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pada PT Chia Jiann Indonesia Jepara.

- d. Untuk menganalisis pengaruh upah terhadap produktivitas PT Chia Jiann Indonesia Jepara.
- e. Untuk menganalisis pengaruh jam kerja, ketrampilan, pengalaman kerja dan upah terhadap produktivitas pada PT Chia Jiann Indonesia Jepara secara silmultan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau masukan sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi ilmu pengetahuan ekonomi, khususnya mengenai bagaimana sistem dan hukum-hukum dalam penetapan jam kerja, ketrampilan, pengalaman kerja dan upah terhadap produktivitas.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk mendapatkan pengalaman lapangan praktek manajemen sumber daya manusia di PT. Chia Jiann Indonesia Furniture Jepara berkaitan dengan jam kerja, ketrampilan, pengalaman kerja, upah dan produktivitas.