BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di jaman yang serba canggih ini manusia dituntut harus serba bisa, terlatih dan berkompeten di bidangnya. Itu tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia yang kreatif dalam mengelola suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Batjo (2018), suksesnya dalam mengelola suatu organisasi adalah tergantung dari sumber Daya Manusia. Untuk mencapai tujuan di dalam perusahaan tersebut diperlukan modal salah satunya adalah sumber daya manusia atau karyawan. Tidak hanya karyawan, lingkungan kerja, karakteristik individu, dan kesehatan kerja pun ikut berperan dalam memajukan sebuah perusahaan guna meningkatkan produktivitas karyawan.

Produktivitas berasal dari kata " Produktif ", artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali sehingga produktivitas dapat dikatakan sebagai suatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan udaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Beberapa sumber lain juga menjelaskan mengenai produktivitas, seperti kata Sununan (2003), produktivitas adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input). Kenaikan produktivitas hanya karena adanya peningkatan efisiensi antara waktu, bahan dan tenaga; sistem kerja; teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Blecher dalam (Verawati, 2016) produktivitas adalah hubungan antara hasil dengan masukan dari organisasi yang diperlukan. Produktivitas dapat dilihat dengan cara membagi hasil dengan masukan.

Ada beberapa faktor yang digunakan oleh perusahaan untuk mendapatkan keuntungan. Salah satunya adalah pembagian *shift* kerja atau gilir kerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. *Shift* kerja juga dapat berpengaruh terhadap fisik tenaga kerja. Di dalam dunia indutri yang terus menerus berkembang dan permintaan produksi yang terus meningkat, maka perusahaan menerapkan beberapa standar *shift* kerja tambahan, yang di bagi menjadi tiga waktu yaitu *shift* pagi, *shift* sore, dan *shift* malam.

Menurut Arianto (2019), ada beberapa perusahaan menerapkan 2 *shift* waktu kerja yakni dari pukul 07.00-17.00 WIB dan *shift* kedua dari pukul 17.00-24.00 WIB. Pada umumnya perusahaan menerapkan tiga *shift* waktu kerja untuk dapat memenuhi kebutuhan konsumen, yakni *shift* kerja pertama dari pukul 07.00-17.00 wib, *shift* kerja kedua dari pukul 17.00-01.00 wib, *shift* kerja ketiga dari pukul 01.00-07.00. Akan tetapi meskipun di perusahaan terbagi atas dua *shift* kerja ataupun tiga *shift* kerja, tentu saja akan memiliki produktivitas kerja yang berbeda antara satu *shift* kerja yang satu dengan satu *shift* kerja yang lainnya.

Shift kerja dapat dipandang sebagai tuntutan yang menekan tenaga kerja apabila tenaga kerja itu sendiri tidak dapat mengatur jam kerja dan waktu istirahat untuk melepas lelah dan kejenuhan, sehingga akan berdampak pada gangguan fisiologis dan prilaku tenaga kerja yang pastinya pada jangka lama akan menyebabkan gangguan psikopatologis. Gangguan ini tentunya tidak diharapkan oleh tenaga kerja itu sendiri dan juga oleh pihak perusahaan karena dapat mengurangi produktivitas (Verawati, 2016). Hal ini berkaitan dengan pendapat Sinunan (2003) yang menyatakan bahwa produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.

Shift kerja dapat dilaksanakan apabila terdapat dua atau lebih tenaga kerja yang bekerja secara berurutan pada lokasi pekerjaan yang sama. Bagi

tenaga kerja, *shift* kerja berada pada lokasi kerja yang sama, baik teratur pada saat yang sama atau pada waktu yang berlainan. *Shift* kerja dapat dilakukan pada kari kerja yang berbeda dari hari kerja biasanya, dimana pada hari kerja yang biasa dilakukan secara teratur pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya, dan *shift* kerja dapat dilakukan lebih dari satu kali untuk memenuhi jadwal 24jam/hari. Biasanya perusahaan yang berjalan secara kontiniu menerapkan sistem *shift* kerja ini.

Tenaga kerja yang bekerja dengan *shift* kerja adalah seseorang yang bekerja diluar jam kerja normal, dimana jam kerja normal seseorang di hitung 8 jam mulai dari pagi sampai sore hari. Para tenaga kerja *shift* termasuk mereka yang bekerja dalam tim yang berotasi. Tenaga kerja dapat bekerja pada pagi hari, sore hari atau malam hari dan dapat pula bekerja pada jam-jam yang tidak bisa di tentukan, bahkan dapat bekerja pada hari libur serta pada hari kerja yang diperpanjang waktu kerjanya. Dengan adanya jam kerja diluar jam kerja normal inilah yang melatarbelakangi diadakan penelitian ini, apakah ada pengaruh antara produktivitas tenaga kerja dan *shift* kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja di lapangan.

Avicienna (2018) menyatakan bahwa kinerja menurun selama kerja *shift* malam yang diakibatkan oleh efek fisiologis dan psikososial. Menurunnya kinerja dapat mengakibatkan kemampuan mental menurun yang berpengaruh terhadap perilaku kewaspadaan pekerjaan seperti kualitas kendali dan pemantauan. Wulandari dan Adiputra dalam Rahayu (2019) juga menyebutkan, kelelahan kerja akibat adanya *shift* kerja malam menurunkan kinerja pramuniaga dan menambah tingkat kesalahan pramuniaga. *Shift* kerja malam juga mempengaruhi fisik, psikologis, dan gangguan tidur pramuniaga yang memperburuk kinerja pramuniaga tersebut.

Pengadaan *shift* kerja memberikan banyak masalah terutama bagi pekerja yang tidak atau kurang dapat menyesuaikan diri dengan jam kerja yang dijalankan, terutama pada *shift* kerja malam. Pekerja pada *shift*

malam memiliki pengaruh yang paling besar kemudian diikuti oleh *shift* pagi dan sore terhadap terjadinya peningkatan tekanan darah dan denyut nadi dalam menyebabkan terjadinya stress. Peningkatan stress ini menyebabkan kinerja pekerja menurun. Terlebih bila pekerja tersebut tidak dapat mengatasi tingkat stress dirinya sendiri. Semakin pekerja sulit mengendalikan tingkat stress pada dirinya, semakin pramuniaga tersebut sulit mengontrol dirinya. Akibatnya, kinerjanya pun menjadi buruk (Irianti, 2017).

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kalkulasi produktivitas tenaga kerja terhadap shift kerja?
2. Seberapa besar indikator shift kerja mempengaruhi terjadinya penurunan produktivitas tenaga kerja bagian pergudangan di pabrik industri wilayah Rungkut, Surabaya?

1.3 Hipotesis

Menurut Sekaran (2017), hipotesis dapat didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variable yang diungkapkan dalam bentuk pertanyaan yang dapat diuji. Hubungan tersebut dapat diperkirakan berdasarkan jaringan asosiasi yang dapat ditetapkan dalam kerangka teoritis yang dirumuskan untuk studi penelitian. Mengingat begitu pentingnya hipotesis dalam penelitian ini, maka peneliti mengungkapkan hipotesis sebagai berikut :

H0 = Produktivitas tenaga kerja bagian pergudangan dapat dipengaruhi oleh *shift* kerja.

H1 = Produktivitas tenaga kerja bagian pergudangan tidak dapat dipengaruhi oleh *shift* kerja.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1) Untuk mengetahui pengaruh shift kerja terhadap penurunan produktivitas tenaga kerja pada bagian pergudangan dan *shift* kerja yang ada di pabrik industri wilayah Rungkut Surabaya.
2) Mengetahui besarnya indicator shift kerja terhadap penurunan produktivitas tenaga kerja pada bagian pergudangan yang ada di pabrik industri wilayah Rungkut Surabaya.

1.4.2 Manfaat

a. Bagi Penulis

1) Agar hasil penelitian yang telah dikerjakan dapat diterapkan di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja di lapangan.
2) Untuk menambah pengetahuan tentang analisis produktivitas tenaga kerja bagian pergudangan yang dipengaruhi oleh *shift* kerja di pabrik industri wilayah Rungkut, Surabaya.

b. Bagi Universitas

Sebagai refrensi dalam pembuatan penelitian lanjutan dan sebagai masukan untuk mengetahui pemahaman mahasiswa terhadap penulisan proposal, serta menambah informasi mengenai proses pengukuran produktivitas tenaga kerja yang dipengaruhi oleh *shift* kerja.

c. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan pertimbangan untuk menentukan *shift* kerja dan analisa produktivitas tenaga kerja menurut *shift* kerja di lapangan.