

BAB I

PENDAHULUAN

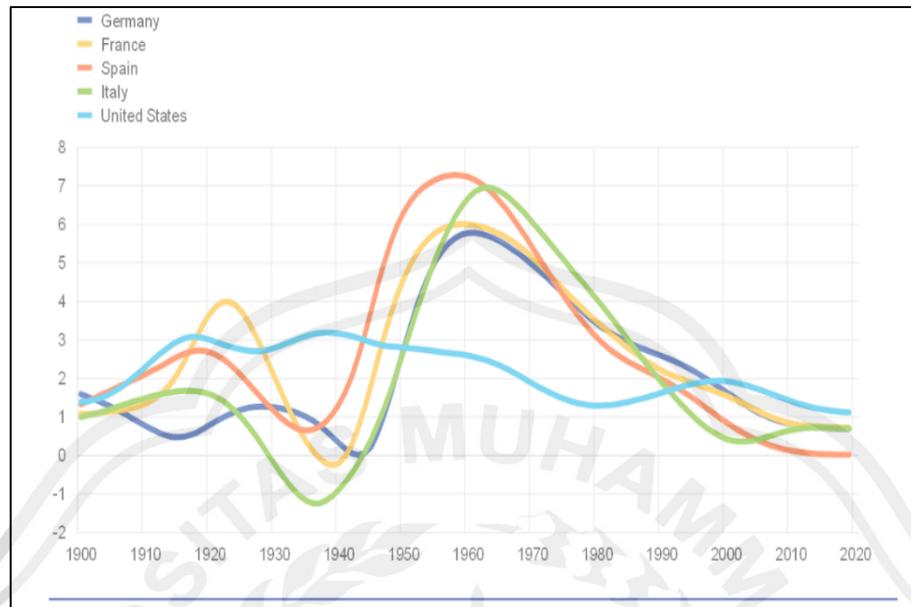
1.1 Latar Belakang

Perusahaan mengelola potensi sumber daya manusia menjadi modal penting untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan yang baik pada sumber daya manusia ialah keharusan, karena teknologi canggih dan ketersediaan dana saja tidak cukup untuk kesuksesan perusahaan. Faktor manusia, seperti perilaku, perasaan, akal, dan tujuan, memiliki peran penting, sehingga kualitas SDM menjadi kebutuhan utama bagi setiap perusahaan. Produktivitas kerja ialah rasio hasil kerja dengan waktu yang diperlukan guna menghasilkan produk, yang menjadi salah satu parameter guna menilai kualitas sumber daya manusia (Rachmad *et al.*, 2023)

Perusahaan memiliki standar untuk mencapai hasil optimal yang diukur melalui produktivitas karyawan, target yang ditetapkan perusahaan biasanya menentukan pencapaian suatu hasil atau output dari pekerjaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang professional untuk melakukan pekerjaan secara maksimal, jika produktivitas karyawan rendah, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan (Yandi, 2022).

Pertumbuhan produktivitas tenaga kerja di dunia mengalami tren penurunan selama beberapa dekade, baik di kawasan euro atau di negara-negara besar lainnya. Negara-negara kawasan euro memiliki pertumbuhan produktivitas tenaga kerja tahunan rata-rata mengalami penurunan dari sekitar 7% pada tahun 1960 menjadi 1% sejak awal tahun 2000. Penurunan ini disebabkan oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi, termasuk faktor global, spesifik negara, spesifik sektor, dan struktural. Peristiwa-peristiwa dengan potensi dampak buruk pada produktivitas

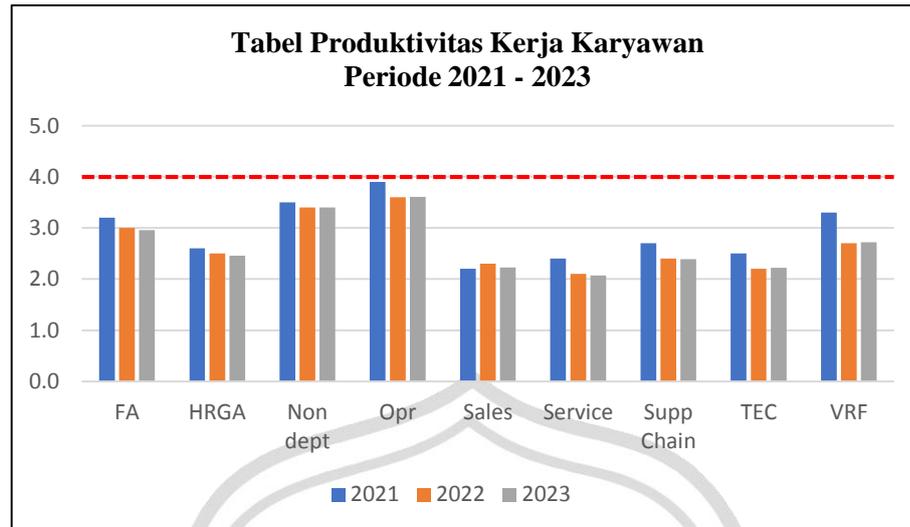
kerja seperti krisis keuangan global juga berkontribusi pada penurunan ini (Central Bank, 2021).



Sumber: (Central Bank, 2021)

Gambar 1.1 Tren pertumbuhan produktivitas tenaga kerja di dunia.

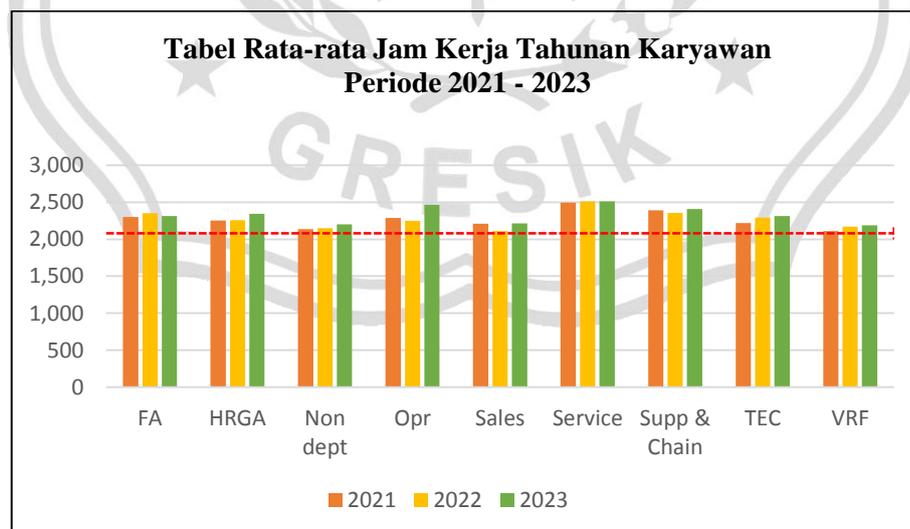
Produktivitas kerja karyawan di PT. Bukaka Inti Aircon ialah fokus utama yang diperhatikan oleh perusahaan, PT. Bukaka Inti Aircon memprioritaskan bahwa produktivitas kerja karyawan ialah kunci untuk mencapai kinerja optimal dan pertumbuhan berkelanjutan. Perusahaan secara berkelanjutan melakukan evaluasi dan peningkatan pada berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan seperti pengembangan kompetensi dan pelatihan, hingga menciptakan lingkungan kerja yang sesuai sehingga PT. Bukaka Inti Aircon ingin mendapatkan masukan yang relevan dan bermanfaat serta berkelanjutan untuk meningkatkan suatu produktivitas di perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan tujuan pemerintah Indonesia untuk selalu memperhatikan pertumbuhan produktivitas kerja diseluruh sektor pekerjaan di Indonesia.



Sumber: Data HRD PT. Bukaka Inti Aircon

Gambar 1.2 Produktivitas Karyawan Periode 2021-2023

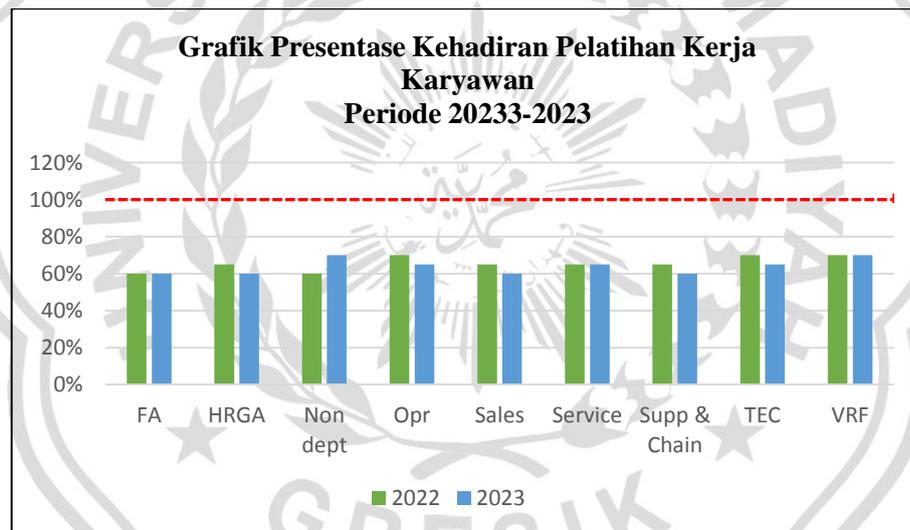
Grafik produktivitas kerja karyawan PT. Bukaka Inti Aircon dalam semua departemen pada tahun 2021 hingga 2023 mengalami tren penurunan produktivitas kerja, dari target yang seharusnya tercapai dalam indikator grafik yaitu diangka 4. Seluruh karyawan di berbagai departemen masih belum mencapai target yang diharapkan perusahaan, sehingga produktivitas kerja karyawan PT. Bukaka Inti Aircon termasuk dalam penurunan produktivitas kerja.



Sumber: Data HRD PT. Bukaka Inti Aircon

Gambar 1.3 Rata-rata jam kerja karyawan periode 2021-2023

Undang-undang No. 06 tahun 2023 tentang cipta kerja menjelaskan, ada 2 sistem jam kerja yang diterapkan di Indonesia. Sistem pertama ialah 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja. Sistem kedua ialah 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja (Presiden Republik Indonesia, 2023). Grafik rata-rata jam kerja seluruh karyawan PT. Bukaka Inti Aircon memperlihatkan jam kerja seluruh karyawan rata-rata dalam tiga tahun terakhir yaitu 2021 - 2023 melebihi batas standar jam kerja di Indonesia, yaitu 2080 jam kerja. Peningkatan jam kerja atau jam kerja lembur menyebabkan tingkat beban kerja fisik seluruh karyawan meningkat dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.



Sumber: Data HRD PT. Bukaka Inti Aircon

Gambar 1.4 Presentase kehadiran pelatihan kerja karyawan periode 2022-2023

Data presentase kehadiran pelatihan kerja karyawan PT. Bukaka Inti Aircon memperlihatkan rata-rata tingkat kehadiran karyawan dalam pelatihan kerja untuk dua periode yang berbeda. Grafik itu memperlihatkan tingkat partisipasi karyawan dalam program pelatihan kerja masih tergolong rendah, dengan target partisipasi

100%, hal ini dapat menjadi faktor utama menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Bukaka Inti Aircon.

Beban kerja ialah konsekuensi dari suatu pekerjaan yang ditetapkan sesuai standar kerja perusahaan sesuai jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan dapat memengaruhi efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan memperlihatkan kelebihan tenaga kerja, sehingga perusahaan harus membayar lebih banyak karyawan untuk produktivitas yang sama. Sebaliknya, terlalu sedikit karyawan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis, membuat mereka tidak produktif karena terlalu lelah (Rahman, Alamsyah and Anwar, 2023).

Seleksi karyawan ialah proses di mana perusahaan memilih kandidat dari kelompok pelamar yangenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia, sesuai kebutuhan perusahaan. Proses seleksi mencakup serangkaian tahap yang menambah kompleksitas dan waktu sebelum keputusan akhir diambil. Seleksi diperlukan untuk memilih dan menentukan kualifikasi suatu calon karyawan yang akan dipekerjakan, sehingga perusahaan dapat mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan. Perusahaan harus memilih calon karyawan yang cepat tanggap dan memiliki keinginan tinggi dalam bekerja, karyawan itu dapat memberi output yang diinginkan oleh perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja. (Zulfikar *et al.*, 2023).

Penelitian dari (Dewiariasti and Prahara, 2020) dan (Elfitasari and Mulyana, 2020), mengatakan persepsi pada beban kerja berdampak pada produktivitas kerja. Penelitian (Yasin, Adil and Suardi, 2023) juga mengatakan pelatihan kerja berdampak pada produktivitas kerja. Dampak dari produktivitas kerja karyawan

yang rendah akan memberi kerugian dan mengganggu stabilitas perusahaan, karena tidak tercapainya tujuan yang sudah perusahaan tetapkan. Pemutusan hubungan kerja berdampak juga pada individu di perusahaan, salah satu dampaknya ialah perusahaan mengurangi jumlah pekerjanya, hal ini menyebabkan para pekerja tidak mendapatkan pemasukan, yang pada akhirnya mengganggu perekonomian pekerja (Rizqi Ananda, 2023).

Sesuai uraian fenomena ini maka peneliti akan meneliti lebih lanjut dengan judul “PENGARUH BEBAN KERJA FISIK DAN KUALIFIKASI KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT. BUKAKA INTI AIRCON)”.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh beban kerja fisik dan kualifikasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukaka Inti Aircon?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan umum

Menganalisis pengaruh beban kerja fisik dan kualifikasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukaka Inti Aircon.

1.3.2 Tujuan khusus

1. Menganalisis pengaruh beban kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukaka Inti Aircon.
2. Menganalisis pengaruh kualifikasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukaka Inti Aircon.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan bagi pengembangan teori keselamatan dan Kesehatan kerja, manajemen sumber daya manusia dan ergonomi, khususnya dalam hal pengelolaan beban kerja dan pengembangan kualifikasi karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Memberikan masukan kepada PT. Bukaka Inti Aircon dalam mengelola beban kerja fisik dan mengembangkan kualifikasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh beban kerja fisik dan kualifikasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan diseluruh departemen di PT. Bukaka Inti Aircon, dan tidak akan membahas faktor lainnya guna menghindari kesalahan persepsi.

1.6 Hipotesis Penelitian

H0: Tidak Terdapat pengaruh antara beban kerja fisik dan kualifikasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukaka Inti Aircon.

H1: Terdapat pengaruh antara beban kerja fisik dan kualifikasi karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Bukaka Inti Aircon.