

SHIFT KERJA DAN PRODUKTIVITAS PEKERJA BAGIAN PENGGILINGAN DI PT. MADUKISMO YOGYAKARTA

SHIFT WORK AND PRODUCTIVITY OF MILLING WORKERS AT PT. MADUKISMO YOGYAKARTA

Azir Alfanan¹, David Fido Setya Harmawan²

¹Universitas Respati Yogyakarta

²Universitas Respati Yogyakarta

*HP/Email: 085729666408 / aziralfanan@gmail.com

Abstract

Background: *The productive ability of a worker depends on the worker itself. Therefore, the efforts to improve work productivity should be commenced by workers that are the main function of management, namely how to encourage workers to work more actively, compact and effective. For increasing the work productivity of worker, the work organization should be able to create an ambience of work in such a way, so that every individual can motivate themselves to hand over all their productive efforts for the sake of the company progress. One of the factors that have an effect on the productivity of work is shift work. Shift work is a choice in the way of work organized that was created because of the desire to maximize the productivity of the enterprise as a fulfillment of the customer's demand. The purpose of this research is to know the productivity of workers on morning, afternoon, and night shift.*

Method: *The research used an analytic study with cross sectional design. The technique in this reaseach is Simple Random Sampling. The number of respondents were 60 people i.e. 20 people from each morning, afternoon, and night shift.*

Results: *The results showed that there is no significant difference between the work productivity of morning, afternoon, and night shift worker in the production section of PT. Madukismo Yogyakarta. The value of $F = 0,345$ and the significance of p value = $0,710$, $p > 0,05$.*

Conclusion: *there is no significant difference between the work productivity of morning, afternoon, and night shift worker in the production section of PT. Madukismo Yogyakarta.*

Keyword: *Work Productivity, Shift Work*

Intisari

Latar Belakang: Kemampuan berproduktivitas seorang pekerja sangat tergantung pada pekerja itu sendiri. Oleh karena itu usaha-usaha peningkatan produktivitas kerja sebaiknya berpangkal tolak pada pekerja itu sendiri yang merupakan fungsi utama dari fungsi manajemen, yaitu bagaimana mendorong pekerja agar mau bekerja lebih giat, kompak dan efektif. Untuk itu agar produktivitas kerja pekerja lebih meningkat, maka organisasi tempat bekerja harus mampu menciptakan suasana kerja sedemikian rupa, sehingga setiap individu dapat memotivasi dari mereka sendiri untuk mau menyerahkan semua usaha produktif mereka demi kemajuan perusahaan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah shift kerja.

Kerja shift merupakan pilihan dalam cara pengorganisasian kerja yang tercipta karena adanya keinginan untuk memaksimalkan produktivitas perusahaan sebagai pemenuhan tuntutan customer. Tujuan penelitian ini mengetahui produktivitas pekerja pada shift pagi, siang, dan malam.

Metode: Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah analitik dengan pendekatan cross sectional. Teknik yang dipakai adalah Simple Random Sampling. Jumlah responden 60 orang yaitu masing-masing 20 orang dari shift pagi, siang, dan malam.

Hasil: Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara produktivitas kerja karyawan shift pagi, siang, dan malam di bagian produksi PT. Madukismo Yogyakarta. Nilai $F = 0,345$ dan signifikansi $p \text{ value} = 0,710$, $p > 0,05$.

Kesimpulan: Tidak terdapat perbedaan produktivitas kerja karyawan shift pagi, siang, dan malam di bagian produksi PT. Madukismo Yogyakarta

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Shift Kerja

PENDAHULUAN

Tantangan yang dihadapi sebuah organisasi saat ini seperti globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai. Kondisi demikian menuntut organisasi untuk melakukan penyempurnaan dalam berbagai sistem pengelolaan SDM agar dapat berkembang demi pencapaian organisasional dan kesejahteraan pekerja. Pekerja sebagai SDM dari suatu organisasi merupakan aset yang sangat penting bagi kemajuan organisasi¹.

Rendahnya produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi non publik hingga saat ini masih merupakan masalah yang aktual untuk dikaji. Produktivitas kerja selalu diarahkan pada bagaimana melakukan atau memanfaatkan sesuatu agar mencerminkan prinsip efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efisien manakala apa yang dilakukan mempertimbangkan aspek biaya, sarana prasarana, sumber daya (manusia dan material), dan waktu sehemat mungkin. Sedangkan sesuatu dikatakan efektif bila pemanfaatan berbagai aspek tersebut benar-benar tepat sasaran atau tujuan yang diinginkan².

Produktivitas suatu perusahaan akan meningkat dengan adanya kerjasama dan hubungan baik antara pimpinan dan karyawan. Peningkatan produktivitas karyawan otomatis akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Produktivitas disamakan dengan hasil kerja

dari seseorang karyawan, hasil produktivitas yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang³.

Pertumbuhan produktivitas telah melambat di banyak Negara, sementara tingkat investasi telah jatuh. Hasil pengamatan selama beberapa dekade terakhir didapatkan bahwa pertumbuhan upah dan produktivitas melambat baik di Negara maju maupun Negara berkembang. Berdasarkan data pada tabel 1 dapat diketahui rata-rata pertumbuhan produktivitas di 107 Negara pada tahun 2009-2013 pasca krisis global hanya 2,6% hanya selisih 1% dari pertumbuhan tahun 2000 – 2008⁴.

Jumlah SDM yang besar, ternyata belum mendorong tingginya produktivitas. Produktivitas tenaga kerja Indonesia masih relatif rendah dibandingkan tiga negara kompetitor utama di Asia Tenggara. Hasil penelitian *United States Agency for International Development* (USAID) dan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) yang mengambil sampel di industri pembuat sepatu yang menyerap banyak tenaga kerja dan berpotensi ekspor, ditemukan bahwa seorang tenaga kerja di Indonesia hanya mampu menghasilkan rata-rata 0,8 pasang sepatu per hari⁵.

Seorang pegawai yang bekerja pada suatu organisasi harus diperlakukan secara manusiawi agar selalu puas, senang dan merasa terjamin/dilindungi hak-haknya dalam bekerja. Kondisi kerja seperti itu disebut Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life* disingkat QWL). Salah satu dimensi dari kualitas kehidupan kerja adalah perbaikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh besar terhadap kelancaran operasional organisasi sehingga akan berpengaruh pada produktivitas organisasi pada umumnya. Menurut Stephan Uzelac dalam *Total Quality Management* (TQM) menegaskan bahwa kualitas bukan hanya mencakup produk dan jasa, tetapi juga meliputi proses, lingkungan, dan manusia⁶.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja perlu dilakukan dalam suatu kegiatan produksi. Sumberdaya manusia mempunyai peranan yang penting dalam proses peningkatan produktivitas produksi, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya juga merupakan hasil karya manusia. Kemampuan berproduktivitas seorang pegawai sangat tergantung pada diri pegawai itu sendiri. Oleh karena itu usaha-usaha peningkatan produktivitas kerja sebaiknya berpangkal tolak pada pegawai itu sendiri yang merupakan fungsi utama dari fungsi manajemen, yaitu bagaimana mendorong pegawai agar mau bekerja lebih giat, kompak dan efektif. Untuk itu agar produktivitas kerja pegawai lebih meningkat, maka organisasi tempat mereka bekerja harus mampu menciptakan suasana kerja sedemikian rupa, sehingga tiap individu dapat memotivasi dari mereka sendiri untuk mau menyerahkan semua usaha produktif mereka demi kemajuan perusahaan⁷.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah *shift kerja*. Kerja *shift* merupakan pilihan dalam cara pengorganisasian kerja yang tercipta karena adanya keinginan untuk memaksimalkan produktivitas perusahaan sebagai pemenuhan tuntutan *customer*. Pekerja dengan sistem kerja *shift* pagi dan sore dikatakan berisiko terhadap timbulnya berbagai gangguan kesehatan. Hal tersebut jelas akan berpengaruh terhadap pekerja dalam perusahaan itu sendiri⁸.

Hasil studi awal yang dilakukan peneliti di PT. Madukismo Yogyakarta diketahui terdapat 120 pekerja di bagian penggilingan. Pada masa giling, terkait dalam proses produksi berlaku ketentuan jam kerja dengan sistem 3 *shift*, dengan masing-masing *shift* bekerja selama 8 jam sehari. Waktu istirahat karyawan ini dilakukan secara bergantian, karena proses produksi yang dilakukan secara terus-menerus. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka penulis tertarik melakukan meneliti perbedaan produktivitas kerja yang ditinjau dari *shift* kerja karyawan bagian penggilingan di PT. Madukismo Yogyakarta.

METODE

Jenis penelitian ini adalah observasional menggunakan metode analitik dengan rancangan *cross sectional*. Dalam studi analitik *cross sectional*, peneliti mempelajari hubungan antara faktor risiko dengan penyakit (efek), observasi atau pengukuran terhadap variabel bebas (faktor risiko) dengan variabel tergantung (efek) dilakukan sekali dan dalam waktu yang bersamaan.

Penelitian ini dilakukan di Bagian Penggilingan PT. Madukismo Yogyakarta dengan populasi semua karyawan di bagian penggilingan PT. Madukismo Yogyakarta yang berjumlah 120 orang. Pekerja yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 60 orang yang terdiri dari 20 *shift* pagi, 20 *shift* siang, dan 20 *shift* malam.

Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah⁹. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner. Kuisisioner digunakan untuk memperoleh data produktivitas kerja dan *shift* kerja.

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui⁹. Kuesioner skala produktivitas kerja dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian Purba (2011) yang telah dimodifikasi. Skala produktivitas kerja berdasarkan tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin

produktivitas kerja yang tinggi yaitu (a) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja; (b) aspek efektivitas dan efisiensi tenaga kerja; dan (c) aspek kondisi lingkungan pekerjaan¹⁰.

Skala produktivitas kerja ini terdiri dari 26 butir pertanyaan. Setiap aspek dijabarkan dalam pernyataan terdiri dari pernyataan *favourable* (bersifat mendukung) dan pernyataan *unfavourable* (bersifat tidak mendukung). Dalam Tabel 1 disajikan sebaran butiran pernyataan *favourable* dan *unfavourable* dalam skala produktivitas kerja. Skala produktivitas kerja terdiri dari 4 alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Skor yang digunakan adalah 4 untuk nilai yang tertinggi dan 1 untuk yang terendah. Validitas instrumen dilakukan dengan uji validitas isi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	f	%
Umur		
22 - 28 Tahun	11	18.3
29 - 36 Tahun	13	21.7
37 - 43 Tahun	10	16.7
44 - 50 Tahun	19	31.7
> 50 Tahun	7	11.7
Pendidikan		
SD	2	3.3
SMP	10	16.7
SMA/SMK	47	78.3
SARJANA	1	1.7
Total	60	100.0

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kelompok umur paling banyak adalah kelompok responden dengan interval umur 44 – 50 tahun sejumlah 19 responden (31,7%). Secara fisiologis, umur yang semakin tua akan menyebabkan semakin menurunnya fungsi tubuh yang pada akhirnya semakin menurun pula performa kerja. Sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah responden yang masih dalam kategori usia produktif.

Distribusi frekuensi kelompok pendidikan responden paling banyak adalah SMA/SMK yaitu sebanyak 47 responden (78,3%). Tingkat

pendidikan seseorang akan mempengaruhi pengetahuan yang menjadi prinsip dan kesadaran dalam bekerja. Tingkat pendidikan dan pengetahuan karyawan yang tinggi akan menjadikan karyawan tersebut memahami dengan baik mengenai bagaimana seharusnya bekerja dengan maksimal dan apa saja hal-hal yang harus dijaga berkaitan dengan risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dalam pekerjaannya, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pendidikan karyawan yang tinggi secara langsung maupun tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan tersebut. Karakteristik responden berdasarkan kelompok umur paling banyak adalah kelompok responden dengan interval umur 44 – 50 tahun. Secara fisiologis, umur yang semakin tua akan menyebabkan semakin menurunnya fungsi tubuh yang pada akhirnya semakin menurun pula performa kerja. Sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah responden yang masih dalam kategori usia produktif.

Tabel 2. Shift Kerja

Karakteristik	f	%
Shift Kerja		
Pagi	20	33.3
Siang	20	33.3
Malam	20	33.3
Total	60	100.0

Shift kerja responden dalam penelitian ini terdiri dari *shift* pagi, siang, dan malam yang masing-masing adalah 20 pekerja sebagai subyek penelitian. Pada masa giling, Pabrik Gula Madukismo beroperasi selama 24 jam untuk menghasilkan gula sehingga rotasi kerja karyawan sangat diperhatikan untuk menjaga stabilitas produksi tanpa menimbulkan hal-hal yang berdampak buruk bagi karyawannya.

Tabel 3. Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja	f	%
Sangat Produktif	9	15.0
Produktif	49	81.6
Tidak Produktif	2	3.4
Sangat Tidak Produktif	0	0
Total	60	100.0

Sebagian besar responden adalah produktif yaitu 49 responden (81,6) dan terdapat 2 responden yang tidak produktif (3,4%). Produktivitas kerja pada dasarnya merupakan perbandingan antara *output* dan *input* per satuan waktu dimana *output* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya lebih baik sehingga memiliki tingkat keunggulan yang diharapkan untuk memenuhi keinginan konsumen¹¹.

Indikator produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah Indikator produktivitas kerja yang berupa efektivitas kerja dan efisiensi kerja. Indikator tersebut digunakan apabila variabel prediktor tidak dapat diukur langsung dengan angka. Indikator efektivitas kerja dan efisiensi kerja dapat diukur dengan membuat skala produktivitas kerja¹².

Tabel 4. produktivitas kerja berdasarkan shift kerja

Shift Kerja	Produktivitas Kerja						Total	F	Sig.	
	Tidak Produktif		Produktif		Sangat Produktif					
	n	%	n	%	n	%				
Pagi	16	26.7	4	6.7	20	33.3	16	26.7	0,345	0,710
Siang	17	28.3	3	5	20	33.3	17	28.3		
Malam	16	26.7	2	3.3	20	33.3	16	26.7		
Total	49	81.7	9	15	60	100	49	81.7		

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji Anova diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan antara produktivitas kerja karyawan shift pagi, siang, dan malam pada bagian produksi PT. Madukismo Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F = 0,345$ dan signifikansi $p \text{ value} = 0,710$, $p > 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Gunawan (2005) yang menyebutkan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengaturan rotasi kerja (shift kerja), iklim organisasi/hubungan antar pekerja di Pabrik Gula Madukismo tergolong bagus sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan maksimal. Selain itu, penerapan disiplin kerja di Pabrik Gula Madukismo sangat baik dan gaji karyawan yang memadai merupakan hal-hal yang berkaitan dengan baiknya produktivitas kerja karyawan bagian produksi Pabrik Gula Madukismo.

Konsep produktivitas kerja diartikan sebagai hasil kegiatan kerja yang dilakukan oleh pegawai baik secara individu maupun kelompok terhadap pelaksanaan tugas yang menjadi beban tugasnya, waktu yang disediakan, kualitas pelayanan yang diberikan, dan tercapainya sasaran/target.

Produktivitas kerja dalam penelitian ini dilihat berdasarkan indikator efektivitas dan efisiensi. Efisiensi dan efektivitas produktivitas kerja setiap individu pada perusahaan harus memperhatikan struktur organisasi, arus komunikasi, tanggung jawab, penghargaan terhadap sumber daya manusia, konsisten dalam memberikan imbalan dan sanksi, dan untuk mempermudah melakukan pekerjaan diperlukan sarana dan prasarana teknologi yang memadai dan standar sehingga iklim organisasi terbangun secara nyaman dan pada akhirnya pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja¹³. Secara teori banyak faktor yang turut mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain faktor lingkungan dan iklim kerja. Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas¹³.

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat kerja dan emosi para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup luas ruang kerja, penerangan, kebisingan, suhu

udara di tempat kerja, warna ruangan, kebersihan dan musik di tempat kerja¹⁴.

Badan Standardisasi Nasional (2004) menyebutkan bahwa iklim kerja (panas) merupakan salah satu faktor yang pengaruhnya cukup dominan terhadap kinerja sumber daya manusia bahkan pengaruhnya tidak terbatas pada kinerja saja melainkan dapat lebih jauh lagi, yaitu pada kesehatan dan keselamatan tenaga kerja. Untuk itu diperlukan standar mengenai pengukuran iklim kerja (panas) dengan parameter indeks suhu basah dan bola¹⁵.

Senata *et. al.* (2014) menyebutkan bahwa faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Kembang Sari. Perusahaan dagang maupun perusahaan jasa pada umumnya mempunyai tujuan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, namun pada kenyataannya produktivitas kerja karyawan di Indonesia setiap tahun relatif rendah bila dibandingkan dengan beberapa negara tetangga, dan upaya peningkatan produktivitas karyawan pun masih banyak mengalami hambatan ataupun kesulitan-kesulitan. Keadaan ini menunjukkan bahwa kebijakan perbaikan dan peningkatan produktivitas sangat berkaitan dengan banyak faktor baik dalam diri karyawan maupun perusahaan¹¹.

DAFTAR PUSTAKA

- 1) Kamuli, S. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. *Jurnal Inovasi*. 2015; 9 (1): 1-8.
- 2) Balai Hiperkes dan Keselamatan Kerja. *Kumpulan Makalah Pelatihan Hiperkes dan Keselamatan Kerja Bagi Teknisi Perusahaan*. Yogyakarta: Balai Hiperkes dan Keselamatan Kerja; 2012.
- 3) Depnakertrans. *Menuju Tempat Kerja yang Lebih Produktif dan Aman: Petunjuk Praktis untuk Tempat Kerja dengan Pekerja Usia 15 – 17 Tahun*. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bekerja Sama dengan Dewan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional dan International Labour organization; 2008.
- 4) International Labour Organization. *World Employment Social Outlook Trends 2015*. Geneva : International Labour Office; 2015
- 5) Sari, RH. Empat Penyebab Pekerja Indonesia Kurang Produktif. <http://www.merdeka.com/uang/4-penyebab-orang-indonesia-kurang-produktif.html>. 2014; Diakses Tanggal 2 Februari 2015.
- 6) Farida. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Perpustakaan terhadap Produktivitas Kerja Petugas Perpustakaan di Perpustakaan Umum Kabupaten Pacitan*. Laporan Penelitian. Semarang: Program Studi Ilmu Perpustakaan, Universitas Diponegoro (UNDIP); 2012
- 7) Lestari dan Noor. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja pada Pemerintah Daerah Kota Banjarmasin. *Sosioscientica, Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*. 2012; 4, (1): 205-212.
- 8) Susetyo, J., Oesman, TI., Sudharman, ST. Pengaruh Shift Kerja terhadap kelelahan Karyawan dengan Metode Bourdon Wiersma dan 30 Items of Rating Scale. *Jurnal Teknologi*. 2012; 5 (1): 32-39.
- 9) Arikunto, S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta; 2010.
- 10) Purba. *Produktivitas ditinjau dari Kepemimpinan dan Motivasi Kerja pada Pekerja Bagian Produksi PT.X di Cilacap*. Tesis. Yogyakarta; Program Studi Ilmu Kesehatan Kerja Program Pascasarjana Universitas Gadjah Mada; 2011.
- 11) Senata, W., Nuridja, M., Suwena, K. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Bandung. *Jurnal Penelitian Universitas Pendidikan ganesha*. 2014; 4 (1).
- 12) Eagle. (Internet). *Indikator Produktivitas Kerja dan Cara Pengukurannya*. <http://id.shvoong>.

- com/business-management/human-resources/2355714-indikator-produktivitas-kerja-dan-cara/. 2013; Diakses Tanggal 3 Februari 2015.
- 13) Meily, L. dan Kurniawidjaja. Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja. Jakarta: UI-Press; 2012.
- 14) Wartana. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Como Shambala Estate di Bagian Giri Ubud Bali. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*. 2011; 1 (1): 14-34.
- 15) Badan Standardisasi Nasional. Pengukuran Iklim Kerja (Panas) dengan Parameter Indeks Suhu Basah dan Bola. 2004; SNI 16-7061-200.