
FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI BENANG DI PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA

Fayza Nawang Darma Putra¹, Rezanía Asyfiradayati²

Prodi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu Kesehatan

Universitas Muhammadiyah Surakarta

J410190019@student.ums.ac.id, ra123@ums.ac.id

Abstrak

Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Terdapat beberapa elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kurangnya komitmen, kurangnya keinginan, kurangnya disiplin, dan beban kerja yang berat yang diberikan majikan. faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu, faktor psikologis dan faktor lingkungan organisasi. Fasilitas kerja dan aturan perusahaan termasuk lembur disini sangat penting agar karyawan merasakan kenyamanan saat bekerja termasuk terhindar dari kelelahan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi factor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Pada penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Terdapat hubungan yang signifikan antara usia dengan kinerja karyawan bagian produksi benang di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kinerja karyawan bagian produksi benang di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Tidak terdapat hubungan masa kerja dengan kinerja karyawan di bagian produksi benang di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Terdapat hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi benang di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

KataKunci: Kelelahan, Kinerja Karyawan, Usia, Masa Kerja

Abstract

Performance is a measuring tool for achieving organizational goals. There are several elements that affect employee performance, including lack of commitment, lack of desire, lack of discipline, and the heavy workload given by the employer. factors affecting employee performance. The factors that influence performance are individual factors, psychological factors and organizational environmental factors. Work facilities and company rules including overtime here are very important so that employees feel comfortable at work including avoiding work fatigue. This study aims to identify factors related to employee performance at PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. In this study using purposive sampling method. There is a significant relationship between age and the performance of employees in the yarn production department at PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. There is a significant relationship between gender and the performance of employees in the yarn production department at PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. There is no relationship between length of service and employee performance in the yarn production department at PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. There is a significant relationship between work fatigue and the performance of employees in the yarn production section at PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

Keywords: Fatigue, Employee Performance, Age, Years of Service

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2023

✉Corresponding author : Fayza Nawang Darma Putra

Address : Jl. A. Yani, Mendungan, Pabelan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah

Email : J410190019@student.ums.ac.id

Phone : 087815125999

PENDAHULUAN

Persaingan industri yang semakin ketat ini seringkali memunculkan isu-isu yang dapat menyebabkan perusahaan gagal, sehingga sumber daya manusia diperlukan untuk mengantisipasi kegagalan (Irawati dan Carrollina 2017). Secara umum, tujuan setiap perusahaan adalah untuk memastikan kelangsungan hidupnya. Karyawan adalah sumber daya yang berharga untuk bisnis dan sering digambarkan sebagai kekuatan pendorong di balik pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan bisnis mereka, perusahaan membutuhkan staf yang berkinerja tinggi (Edy, 2019). Hanya saja tercatat bahwa kinerja SDM di Indonesia masih dalam tingkatan yang rendah, seperti hasil survei IMD World Digital Competitiveness Ranking pada 2021, Indonesia berada pada peringkat 37 dunia dari total 64 negara. Data tersebut memperlihatkan Indonesia masih kalah dari segi daya saing digital bila dibandingkan beberapa negara di Asia Tenggara (Kaswan, 2019).

Uraian diatas menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM berhubungan dengan kinerja karyawan. Karena karyawan yang berkinerja baik dapat membantu bisnis dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh bisnis (Kadim, 2017). Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi (Nalim et al., 2020). Pendapat lain dikemukakan oleh Rozikin et al., (2019), kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut kutipan dari penelitian Nuriyani, (2021), ada sejumlah elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kurangnya komitmen, kurangnya keinginan, kurangnya disiplin, dan beban kerja yang berat yang diberikan majikan (Irawati dan Carrollina 2017). Kurang tingginya kinerja karyawan seperti halnya yang terjadi di PT. Iskandartex akhir-akhir ini. PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta (PT. Iskandartek) merupakan industri manufaktur di bidang tekstil yang terletak di Jalan Pakel No. 11 RT 03 RW 07, Kelurahan Kerten, Kecamatan Laweyan, Kota Surakarta. Perusahaan ini mengolah benang menjadi kain yang dibagi ke dalam dua departemen yaitu weaving dan finishing. Kepala bagian PPC weaving belum memiliki kebijakan dalam menyusun penjadwalan produksi apabila dalam 1 hari terdapat beberapa order datang bersama.

Observasi awal yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian, masih ada kecenderungan karyawan kinerjanya kurang ditandai adanya beberapa karyawan yang terlambat, hal ini menunjukkan karyawan kurang mempunyai

disiplin diri, selain itu juga kurang komitmen yang tinggi pada perusahaan yang terlihat pada angka turnover atau keluar masuk yang tinggi pada perusahaan tersebut. Selanjutnya dari hasil wawancara kepada 2 orang karyawan mereka mengaku terlalu lelah karena sering kerja lembur dikarenakan banyak target yang harus segera dicapai sehingga namun mereka tidak bisa menolak untuk tidak lembur.

Penuturan di atas memperlihatkan bahwa masih perlu dicermati beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara, (2017) adalah faktor individu, faktor psikologis dan faktor lingkungan organisasi. Faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Sedangkan faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Selanjutnya faktor lingkungan organisasi salah satunya adalah fasilitas kerja yang memadai serta aturan perusahaan dalam hal keharusan bekerja lembur.

Fasilitas kerja dan aturan perusahaan termasuk lembur disini sangat penting agar karyawan merasakan kenyamanan saat bekerja termasuk terhindar dari kelelahan kerja. Karena bila karyawan merasakan kelelahan, hal tersebut akan mempengaruhi produktivitas kerja yang mana itu juga tercakup dalam kinerja (Eka & Ismiyati, 2015). Kemudian juga dari hasil penelitian oleh Zagladi, (2020) dikemukakan bahwa kelelahan ditemukan secara signifikan terkait dengan laporan subjektif tentang efisiensi kinerja dan presentisme yang buruk, yang dapat meningkatkan risiko kecelakaan.

Kelelahan kerja merupakan situasi kekurangan energi untuk melakukan suatu tugas (Gurusinga et al., 2015). Faktor fisik dan mental dapat menyebabkan kelelahan. Kelelahan kerja adalah kriteria rumit yang mempengaruhi produktivitas di tempat kerja serta jumlah pekerjaan fisik yang dilakukan. Hal ini juga mempengaruhi motivasi dan perasaan lelah (Zsa Zsa dan, Ayu 2021).

Kelelahan dapat mengakibatkan menurunnya perhatian, perlambatan dan hambatan persepsi, lambat dan sukar berpikir, penurunan kemauan atau dorongan untuk bekerja dan berkurangnya efisiensi kegiatan fisik dan mental, yang sering menyebabkan timbulnya kecelakaan kerja sebagai akibat berkurangnya kewaspadaan (Gurusinga, et., al., 2015).

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan bagian produksi benang di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

METODE

Penelitian berjenis penelitian kuantitatif, data yang digunakan diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner yang diberikan kepada responden dengan menggunakan rancangan penelitian observasional analitik cross sectional, penelitian dilakukan pada Maret 2023 hingga April 2023, dan tempat penelitian adalah PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta, bagian produksi benang. dengan populasi berjumlah 200 orang. sebanyak 70 pekerja dengan catatan 35 pekerja pada shift pagi dan 35 pekerja pada shift malam yang digunakan pada sampel penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. dalam melakukan analisis data penelitian menggunakan teknik Analisis Univariat dan Bivariat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi (N)	Prosentase (%)
Jenis Kelamin		
- Laki-Laki	23	32,9%
- Perempuan	47	67,1%
Usia		
- 18-25 tahun	7	10,0%
- 26-35 tahun	11	15,7%
- 36-45 tahun	20	28,6%
- 46-55 tahun	32	45,7%
Masa Kerja		
- < 6 tahun	11	15,7%
- 6-10 tahun	12	17,1%
- >10 tahun	47	67,2%

Sumber: Data primer (2023)

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini merupakan pekerja perempuan dengan jumlah sebanyak 47 orang atau sebesar 67,1%. Berdasarkan kategori usia, mayoritas pada penelitian ini memiliki usia antara 46-55 tahun dengan jumlah 32 orang (45,7%). Selanjutnya berdasarkan kategori masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja >10 tahun dengan jumlah sebanyak 47 orang (67,2%).

Tabel 2 Hasil Analisis Univariat

Variabel Penelitian	Frekuensi (N)	Prosentase (%)
Jenis Kelamin		
- Laki-Laki	23	32,9%
- Perempuan	47	67,1%
Usia		
- 18-25 tahun	7	10,0%
- 26-35 tahun	11	15,7%
- 36-45 tahun	20	28,6%

- 46-55 tahun	32	45,7%
Masa Kerja		
- < 6 tahun	11	15,7%
- 6-10 tahun	12	17,1%
- >10 tahun	47	67,2%
Kelelahan Kerja		
- Rendah	46	65,7%
- Sedang	24	34,3%
- Tinggi	-	0%
- Sangat Tinggi	-	0%
Kinerja		
- Terpenuhi	46	65,7%
- Tidak Terpenuhi	24	34,3%

Sumber: Data primer (2023)

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa sebagian besar responden pada penelitian ini merupakan pekerja perempuan dengan jumlah sebanyak 47 orang atau sebesar 67,1%. Kemudian, pada variabel usia, diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini memiliki usia produktif (15-64 tahun) dengan jumlah 46 orang (65,7%). Pada variabel masa kerja, mayoritas responden pada penelitian ini memiliki masa kerja >10 tahun dengan jumlah sebanyak 47 orang (67,2%). Pada variabel kelelahan kerja, diketahui bahwa mayoritas responden mengalami kelelahan kerja pada tingkat rendah atau ringan dengan jumlah sebanyak 46 responden (65,7%). Kemudian pada variabel kinerja karyawan, diketahui bahwa mayoritas responden mampu memenuhi target yang ditentukan dengan jumlah sebanyak 46 responden (65,7%).

Tabel 3 Hasil Analisis Bivariat

Faktor	Kinerja Karyawan				P-value
	Terpenuhi		Tidak Terpenuhi		
	N	%	N	%	
Jenis Kelamin					
- Laki-Laki	20	28,6%	3	4,3%	0,009
- Perempuan	26	37,1%	21	30,0%	
Usia					
- 18-25 tahun	7	10%	0	0,0%	0,011
- 26-35 tahun	3	4,3%	8	11,4%	
- 36-45 tahun	14	20,0%	6	8,6%	
- 46-55 tahun	22	31,4%	10	14,3%	
Masa Kerja					
- <6 tahun	9	12,9%	2	2,9%	0,107
- 6-10 tahun	5	7,1%	7	10,0%	
- >10 tahun	32	45,7%	15	21,4%	

Faktor	Kinerja Karyawan				P-value
	Terpenuhi		Tidak Terpenuhi		
	N	%	N	%	
Kelelahan Kerja					
- Rendah	46	65,7%	0	0,00%	0,000
- Sedang	0	0,00%	24	34,3%	

Sumber: Data primer terolah (2023)

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa banyaknya pekerja dengan jenis kelamin laki-laki yang mampu memenuhi target kerja yang ditentukan sebanyak 20 orang (28,6%). Sedangkan, banyaknya pekerja dengan jenis kelamin laki-laki yang tidak mampu memenuhi target kerja yang ditentukan sebanyak 3 orang (4,3%). Kemudian banyaknya pekerja dengan jenis kelamin perempuan yang mampu memenuhi target kerja yang ditentukan sebanyak 26 orang (37,1%). Sedangkan, banyaknya pekerja dengan jenis kelamin perempuan yang tidak mampu memenuhi target kerja yang ditentukan sebanyak 21 orang (30,0%). Selanjutnya berdasarkan hasil analisis juga diketahui bahwa besarnya nilai p-value (R. Ramadhani, 2021) (Komara, 2022) (R. D. Parashakti, 2022) (Patrisia, 2018) sebesar 0,009 (<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Ho diterima yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kinerja karyawan bagian produksi benang di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

Berdasarkan kategori usia, diketahui bahwa banyaknya pekerja dengan usia 18-25 tahun yang mampu memenuhi target kerja yang ditentukan sebanyak 7 orang (10%). Kemudian pada responden dengan usia 26-35 tahun, diketahui bahwa banyak pekerja yang mampu memenuhi target kerja yang ditentukan sebanyak 3 orang (4,3%). Pada responden dengan usia 36-45 tahun, diketahui bahwa banyak pekerja yang mampu memenuhi target kerja yang ditentukan sebanyak 14 orang (20%). Sedangkan pada responden dengan usia 46-55 tahun, diketahui bahwa banyak pekerja yang mampu memenuhi target kerja yang ditentukan sebanyak 22 orang (31,4%). Selanjutnya berdasarkan hasil analisis juga diketahui bahwa besarnya nilai p-value sebesar 0,011 (<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Ho diterima yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara usia dengan kinerja karyawan bagian produksi benang di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

Berdasarkan kategori masa kerja, diketahui bahwa banyaknya pekerja dengan masa kerja < 6 tahun yang mampu memenuhi target kerja yang ditentukan sebanyak 9 orang (12,9%). Sedangkan, banyaknya pekerja dengan masa kerja < 6 tahun yang tidak mampu memenuhi target kerja yang ditentukan sebanyak 2 orang (2,9%). Kemudian

banyaknya pekerja dengan masa kerja 6-10 tahun yang mampu memenuhi target kerja yang ditentukan sebanyak 5 orang (7,1%). Sedangkan, banyaknya pekerja dengan masa kerja 6-10 tahun yang tidak mampu memenuhi target kerja yang ditentukan sebanyak 7 orang (10,0%).

Selanjutnya, banyaknya pekerja dengan masa kerja > 10 tahun yang mampu memenuhi target kerja yang ditentukan sebanyak 32 orang (45,7%). Sedangkan, banyaknya pekerja dengan masa kerja > 10 tahun yang tidak mampu memenuhi target kerja yang ditentukan sebanyak 15 orang (21,4%). Berdasarkan hasil analisis juga diketahui bahwa besarnya nilai p-value sebesar 0,107 (>0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak yang artinya tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi benang di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

Berdasarkan tingkat kelelahan kerja diketahui bahwa banyaknya dengan tingkat kelelahan ringan dan mampu memenuhi target kerja yang ditentukan sebanyak 46 orang (65,7%). Sedangkan, pada pekerja dengan tingkat kelelahan sedang, banyaknya pekerja yang mampu memenuhi target kerja yang ditentukan sebanyak 24 orang (34,3%). Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis juga diketahui bahwa besarnya nilai p-value sebesar 0,000 (<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Ho diterima yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat kelelahan dengan kinerja karyawan bagian produksi benang di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

Tabel 4 Hasil uji Multivariat

Variabel	Pearson Correlation	P-value	Keterangan
Jenis Kelamin	0,313	0,008	Rendah
Usia	-0,012	0,921	Sangat Rendah
Masa Kerja	0,026	0,829	Sangat Rendah
Kelelahan	0,709	0,000	Kuat

Sumber: Data primer terolah (2023)

Berdasarkan hasil uji multivariat diketahui bahwa besarnya nilai p-value yang didapatkan pada variabel jenis kelamin sebesar 0,008 (<0,05) dengan pearson correlation sebesar 0,313. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara jenis kelamin dengan kinerja termasuk kategori rendah. Kemudian besarnya nilai p-value yang didapatkan pada variabel usia sebesar

0,921 (>0,05) dengan pearson correlation sebesar -0,012. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara usia dengan kinerja termasuk kategori sangat rendah. Pada variabel masa kerja, besarnya nilai p-value yang didapatkan

pada sebesar 0,829 ($>0,05$) dengan pearson correlation sebesar 0,026. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara masa kerja dengan kinerja termasuk kategori sangat rendah. Sedangkan pada variabel kelelahan kerja,

besarnya nilai p-value yang didapatkan pada sebesar 0,000 ($<0,05$) dengan pearson correlation sebesar 0,709. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara kelelahan dengan kinerja termasuk kategori kuat. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kelelahan kerja merupakan variabel yang memiliki hubungan lebih kuat dengan kinerja dibandingkan jenis kelamin, usia dan masa kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan bagian produksi benang di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Terdapat hubungan yang signifikan antara usia dengan kinerja karyawan bagian produksi benang di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kinerja karyawan bagian produksi benang di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Tidak terdapat hubungan masa kerja dengan kinerja karyawan di bagian produksi benang di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Terdapat hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi benang di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Z Rozikin, S. I. (2019). The Sosial Media ans Employe Perfoemance in MSMES Development: Glass Noodle Home Industry Manjung Indonesia. *Jurnal Ekonomi* 15 (2), 221-231.
- D. Gurusinga, A. C. (2015, 6(2)). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Operator Pabrik Gula PT. Pn VII Cinta Manis Tahun 2013. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 83-91.
- Edi, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana Media Group.
- Ismiyati, S. N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara. *Economic Education Analysis Journal*, 4(2), 562-574.
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis, Konsep, Sejarah, Model Stratewgi dan Kontribusi SDM*.
- Komara, M. A. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kelelahan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat. *Mdp Student Conference (Msc)*, , 134-141.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Evaluasi Kinerja SDM. In *Evaluasi Kinerja SDM*. Eresco.
- N. Nalim, S. H. (2020). The Effect of Leadership Style and Compensation on the Work Performance of Merangin District Office Employees, Jambi: The Role of Work Motivation. *Journal of Governance and Public Policy*, 7(2), 78-87.
- Patrisia, Y. (2018). Pengaruh Beban Kerja, kelelahan Kerja Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). *Psikoborneo*, 6(1),, 183-198.
- R. D. Parashakti, & M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1),365-373.
- R. Ramadhani, L. P. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja pada Karyawan Bagian Penggorean di Pabrik Abon Vivi Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara. *Media Kesehatan Masyarakat*, 3(1), 29-36.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Zagladi, H. A. (2020). Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dalam Pencapaian Komitmen Organisasional (Vol. 1,pp. 1-24).
- Zsa Zsa Dwita Sari Batubara, A. R. (2020). Faktor Kelelahan Kerja Pada Pekerja Kontruksi Proyek Gama Land. *Jurnal; Kesehatan Global*, 4(1),, 33-44.