

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia industri pada era globalisasi menuntut perusahaan untuk mampu meningkatkan daya saing agar dapat bertahan dan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan tersebut adalah kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Menurut Fitriana (2022), sumber daya manusia merupakan kekuatan strategis perusahaan yang berperan dalam menciptakan sistem dan strategi yang produktif, sehingga produktivitas kerja karyawan menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Hansfian et al. (2022) menyatakan bahwa meskipun perusahaan telah didukung oleh teknologi modern, peralatan produksi yang canggih, serta modal yang memadai, tujuan organisasi tidak akan tercapai secara optimal tanpa adanya kontribusi sumber daya manusia yang produktif. Oleh karena itu, produktivitas kerja menjadi salah satu indikator penting yang digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan dalam mengelola tenaga kerjanya.

Produktivitas kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah hasil yang mampu dihasilkan oleh karyawan, tetapi juga mencerminkan kemampuan tenaga kerja dalam memanfaatkan waktu, tenaga, keterampilan, dan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan Ameliya (2022). Semakin tinggi tingkat produktivitas kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin besar pula peluang perusahaan untuk meningkatkan kualitas produk, memenuhi permintaan pasar, menekan biaya operasional, serta memperoleh keuntungan yang lebih besar. Sebaliknya, rendahnya produktivitas kerja dapat menyebabkan keterlambatan produksi, meningkatnya biaya operasional, menurunnya kualitas produk, hingga berkurangnya daya saing perusahaan di pasar.

Salah satu sektor yang sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja adalah sektor manufaktur. Sektor ini memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional karena berperan dalam menciptakan lapangan kerja, meningkatkan nilai tambah produk, serta mendorong aktivitas ekonomi di berbagai daerah. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), sektor manufaktur masih menjadi salah satu sektor utama yang memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian Indonesia. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan sektor manufaktur tidak hanya ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola proses produksi, tetapi juga ditentukan oleh kualitas dan produktivitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Di Kabupaten Jombang, sektor industri manufaktur juga menunjukkan peran yang cukup penting dalam mendukung perekonomian daerah. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang tahun 2025, sektor industri manufaktur menyerap sekitar 31,10% tenaga kerja, sehingga menjadi sektor terbesar kedua setelah sektor jasa. Selain itu, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Kabupaten Jombang meningkat dari 71,88% pada tahun 2024 menjadi 72,64% pada tahun 2025. Sementara itu, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) mengalami penurunan dari 3,75% menjadi 3,28%. Data tersebut menunjukkan bahwa sektor industri memiliki peran yang semakin penting dalam menciptakan kesempatan kerja dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, meningkatnya jumlah tenaga kerja yang terserap dalam sektor industri juga menuntut perusahaan untuk mampu mengelola tenaga kerja secara optimal

agar produktivitas kerja dapat terus ditingkatkan.

Salah satu perusahaan yang bergerak di sektor industri pengolahan plastik di Kabupaten Jombang adalah CV Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh. Perusahaan ini menjalankan aktivitas produksi untuk memenuhi kebutuhan pasar terhadap berbagai produk plastik yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Dalam menjalankan proses produksinya, perusahaan harus mampu menjaga kelancaran operasional, kualitas produk, serta pencapaian target produksi yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang mampu bekerja secara produktif, konsisten, dan berorientasi pada pencapaian target kerja.

Tabel 1.1 Data Produksi dan Target Produksi Tahun 2026

Bulan	Target Produksi (kg)	Realisasi Produksi (kg)	Presentasi Pencapaian	Barang Reject (kg)	Presentasi Barang Reject	Keterangan
Januari	45.000	43.200	96%	1.200	28%	Tidak Tercapai
Februari	45.000	46.200	100%	1.100	24%	Tercapai
Maret	45.000	45.800	100%	1.500	34%	Tercapai
April	45.000	43.900	98%	1.300	28%	Tidak Tercapai
Mei	45.000	45.700	100%	1.200	28%	Tercapai

Sumber: Data Produksi CV. Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa target produksi yang ditetapkan oleh CV. Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh setiap bulannya adalah sebesar 45.000 kg. Namun, realisasi produksi yang dicapai selama periode Januari–Mei tahun 2026 mengalami fluktuasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan belum stabil sehingga berpengaruh terhadap pencapaian target produksi perusahaan. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa selama periode Januari–Mei tahun 2026 terdapat dua bulan yang tidak mencapai target produksi, yaitu Januari, dan April sedangkan pada bulan Februari, Maret, dan Mei target produksi berhasil dicapai bahkan melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan.

Salah satu penyebab kondisi tersebut adalah kualitas bahan baku yang kurang baik. Bahan baku yang kurang berkualitas menyebabkan jumlah barang *reject* cukup tinggi sehingga hasil produksi yang memenuhi standar menjadi berkurang. Selain itu, perusahaan juga memiliki jumlah sumber daya manusia (SDM) yang masih terbatas. Di sisi lain, permintaan pasar terhadap produk plastik terus meningkat dari waktu ke waktu. Akibatnya, jumlah tenaga kerja yang ada harus menangani beban pekerjaan yang lebih besar agar kebutuhan pelanggan tetap terpenuhi.

Kondisi tersebut membuat perusahaan menghadapi tantangan dalam menjaga kelancaran proses produksi. Keterbatasan tenaga kerja dan tingginya jumlah barang *reject* dapat menghambat pencapaian target produksi, terutama ketika permintaan pasar sedang meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik serta penggunaan bahan baku yang berkualitas agar jumlah barang *reject* dapat dikurangi dan target produksi dapat tercapai secara konsisten.

Namun demikian, upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan bukanlah hal yang mudah. Karakteristik pekerjaan pada industri manufaktur plastik memiliki tingkat kompleksitas yang cukup tinggi karena menuntut karyawan untuk bekerja secara terus-menerus mengikuti target produksi yang telah ditentukan. Selain itu, penggunaan mesin produksi yang beroperasi

dalam jangka waktu panjang mengharuskan perusahaan untuk menerapkan sistem kerja yang mampu menjaga keberlangsungan proses produksi. Kenyataannya, kondisi tersebut sering kali menimbulkan berbagai tantangan yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, baik yang berasal dari kondisi pekerjaan, sistem pengelolaan tenaga kerja, maupun faktor psikologis yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja.

Berbagai penelitian terdahulu telah berupaya menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Tahir dan Ramli (2024) menunjukkan bahwa *job description* dan sistem kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, karena mampu menciptakan kejelasan tugas serta efisiensi pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya, menurut Wulan et al. (2025) yang menyatakan bahwa *shift* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pengaturan *shift* kerja yang tepat dapat meningkatkan konsentrasi dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, penelitian Wibowo dan Prasetyo (2022) juga menemukan bahwa sistem kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian Widhiastuti dan Hidayati (2022) menemukan bahwa penerapan sistem penghargaan (*reward system*) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, di mana *reward* mampu meningkatkan motivasi kerja serta mendorong peningkatan kinerja individu dalam organisasi. Selain itu, Pertiwi et al. (2025) juga menunjukkan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pemberian *reward* yang sesuai mampu meningkatkan motivasi kerja, semangat kerja, dan tanggung jawab pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Sementara itu, penelitian Rumangkit dan Kusumaningtyas (2023) menjelaskan bahwa *job security* atau rasa aman dalam bekerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas kerja secara keseluruhan. Selain itu, menurut Gibran et al. (2024) yang menemukan bahwa *job security* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh adanya jaminan *job security*, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja.

Meskipun penelitian mengenai produktivitas kerja telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian terdahulu masih meneliti faktor-faktor tersebut secara terpisah atau masih berfokus pada masing-masing variabel. Beberapa penelitian hanya berfokus pada aspek sistem kerja (*shift* kerja), sebagian lainnya lebih didominasi pada aspek penghargaan (*reward*) atau keamanan kerja (*job security*). Selain itu, objek penelitian yang digunakan juga didominasi oleh sektor jasa, lembaga pendidikan, rumah sakit, serta perusahaan manufaktur skala besar. Penelitian yang dilakukan pada industri pengolahan plastik, khususnya perusahaan berskala menengah seperti CV Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh, masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu diisi melalui penelitian ini agar diperoleh bukti empiris yang lebih komprehensif mengenai pengaruh *shift* kerja, *reward*, dan *job security* terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri pengolahan plastik..

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) dengan mengintegrasikan variabel *shift* kerja, *reward*, dan *job security* dalam satu model penelitian yang berfokus pada produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada CV

Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh yang bergerak di sektor industri pengolahan plastik, sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang lebih spesifik mengenai kondisi sumber daya manusia pada industri manufaktur plastik. Pendekatan tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan yang berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, produktivitas kerja karyawan menjadi isu penting yang perlu mendapatkan perhatian karena berkaitan langsung dengan kemampuan perusahaan dalam mencapai target produksi secara konsisten. Fenomena belum tercapainya target produksi pada beberapa periode, tingginya jumlah barang *reject*, keterbatasan sumber daya manusia, serta meningkatnya permintaan pasar menunjukkan bahwa perusahaan perlu mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusianya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat disusun perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *shift* kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh?
2. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh?
3. Bagaimana pengaruh *job security* terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *shift* kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh.
2. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh.
3. Untuk menganalisis pengaruh *job security* terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi pada pengembangan teoritis dan praktis. Manfaat penelitian ini antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Hasil penelitian ini memperkuat pemahaman mengenai bagaimana pengaturan *shift* kerja, pemberian *reward*, serta *job security* dapat memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menambah bukti empiris yang relevan bagi pengembangan teori motivasi kerja, teori organisasi, serta literatur mengenai kondisi kerja modern yang semakin dinamis. Dengan adanya temuan baru yang berasal dari konteks industri pengolahan plastik di Indonesia, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk studi lanjutan dan memperkaya basis data penelitian bidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat Akademis
 - a) Bagi Universitas penelitian ini diharapkan dapat menyediakan/ menambah referensi kepustakaan yang dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian terkait *shift* kerja,

reward, *job security*, maupun produktivitas kerja, sehingga dapat memberikan sumbangsi pemikiran yang bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

- b) Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bukti empiris tentang variabel yang diteliti, sehingga dapat membuka peluang penelitian selanjutnya dengan variabel tambahan atau konteks industri yang berbeda dalam meningkatkan sumber daya manusia

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Perusahaan (CV Jabalkab Mutiara Plastik Kabuh), hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengevaluasi bagaimana *shift* kerja, *reward*, serta *job security* berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk mengambil kebijakan pimpinan dalam pengembangan sumber daya manusia yang lebih tepat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.
- b) Bagi stakeholder, hasil penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman mengenai *shift* kerja, *reward*, serta *job security* terhadap produktivitas kerja. Selain itu, dapat menjadi landasan untuk meningkatkan komunikasi dengan manajemen terkait kebutuhan dan kesejahteraan pekerja.

