

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Elemen terpenting dalam operasional bisnis apapun adalah SDA (sumber daya manusia) (Sa'adah, 2021). Terlepas dari seberapa canggih teknologinya, bisnis tidak dapat menggapai taraf efisiensi yang ditargetkan tanpa bantuan orang-orang yang melaksanakan tugas operasional. Karena sumber daya manusia menjadi fokus setiap aktivitas bisnis, mereka memainkan kontribusi penting dalam mengembangkan metode kerja yang efisien dan efektif. Agar mekanisme perusahaan dapat berjalan sebagaimana mestinya, karyawan sebagai penggerak utama harus memiliki kompetensi yang baik (Lasut, Lengkong and Ogi, 2017).

Kinerja karyawan adalah elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia dan memainkan kontribusi yang berarti dalam kapasitas suatu organisasi atau bisnis untuk menggapai sasarannya. Kinerja yang optimal begitu penting untuk diperhatikan oleh pemimpin perusahaan karena berkaitan dengan efektivitas pencapaian target. Istilah kinerja yang digunakan oleh KBBI mengacu pada sesuatu yang akan diraih atau gapai. Kinerja, yang sering disebut dengan prestasi kerja, umumnya dikemukakan selaku hasil yang bisa ditakar dengan ukuran dari suatu individu atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab utama yang mereka pegang. Selain itu, kinerja mencerminkan hasil kerja yang digapai oleh individu dalam menuntaskan tugas pokoknya (Chairunnisah, KM and Mataram, 2021).

Saat karyawan bekerja secara efektif dan bertindak dengan tepat, kontribusi mereka terhadap organisasi akan menetapkan iya atau tidaknya organisasi tersebut berkembang atau mundur. Arah upaya yang dilaksanakan sama pentingnya dengan jumlahnya. Maka dari itu, tiap karyawan harus benar-benar mengerti akan tugas pokok mereka, Banyak hal yang menjadi perhatian pihak perusahaan guna mendorong kinerja karyawan karena pada landasannya yang menjadi sasaran utama suatu bisnis adalah untuk mendapatkan profit (Fenny Cendryani, 2022).

Menurut (Sari and Jepisah, 2021) dalam penelitiannya mengungkapkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor individu yaitu keterampilan, pelatihan, lama kerja, usia, jenis kelamin, pendidikan. Faktor psikologis seperti persepsi, sikap, kepuasan kerja dan kepribadian karyawan. Nugraha (2000) mengungkapkan lingkungan fisik (kebisingan, kelembapan, suhu, pencahayaan, kebersihan, dan sirkulasi udara yang baik) serta lingkungan non-fisik (hubungan antara karyawan dan manajemen, hubungan antar karyawan, kesejahteraan karyawan, suasana kerja, dan yang lainnya) mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan (Sidanti, 2015). (Harahap *et al.*, 2023) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dapat berdampak positif seperti peningkatan produktivitas, efisiensi, inovasi, dan kepuasan pelanggan, maupun berdampak negatif kepada perusahaan seperti menurunnya daya saing perusahaan, sulit bersaing di pasar, dan biaya operasional meningkat akibat ketidakefisienan kerja. (Harahap *et al.*, 2023).

Studi oleh (Mandira, 2019) mengungkapkan sebuah kuesioner kinerja dengan indikator kuantitas, kualitas, efektivitas, kemandirian dan ketepatan waktu digunakan di Unit Tenun II PT. Danliris Sukoharjo (Robbins, 2016:260). Berlandaskan output uji statistik Chi Square, kinerja karyawan di Unit Tenun II PT. Danliris Sukoharjo secara berarti dipengaruhi oleh usia ( $p = 0.011$  tidak mencukupi dari 0.05). Danliris Sukoharjo pada tahun 2019, artinya semakin tinggi usia maka kinerja cenderung menurun.

Tenun P24 adalah perusahaan yang berjalan di bagian tekstil dan mengeluarkan produk sarung menggunakan Alat Tenun Bukan Mesin (ATBM). Perusahaan ini berlokasi di Kecamatan Gerih, Kabupaten Ngawi Jawa Timur, dan telah berdiri sejak tahun 2014. Saat ini, Tenun P24 memiliki 2 (dua) Gedung dan memperkerjakan 51 karyawan dengan rentang usia 20 - 55 tahun. Setiap bulannya, Tenun P24 mampu memproduksi sekitar 204 sarung dengan motif berat dan ringan. Karyawan bekerja selama 8 (delapan) jam setiap harinya, dari hari Senin-Sabtu dengan sistem kerja borongan diawali dari pukul 07.30-15.30 WIB, serta jam istirahatnya 30 menit yang dimulai pukul 12.00 WIB. Target yang ditentukan oleh pimpinan Tenun P24 Gerih Ngawi ialah satu

sarung perminggu yang terdiri dari 8 motif dan 2 merek. Satu gulungan benang mampu menghasilkan 28-30 sarung dengan motif yang sama. Setiap sarung yang dihasilkan akan diperiksa oleh pimpinan lalu diserahkan ke bagian pengangkutan untuk dilakukan pengecekan ulang di pusat perusahaan. Proses pengangkutan ini dilakukan setiap seminggu sekali, sebelum sarung memasuki tahap akhir seperti pencucian dan pengemasan, kemudian dipasarkan.

Studi pendahuluan yang dilakukan pada 8 Januari 2025 pukul 10.30 WIB bertujuan untuk mengetahui pencapaian kinerja karyawan melalui kuesioner yang mencakup 5 indikator yakni kuantitas, kualitas, efektivitas, kemandirian dan ketepatan waktu. Kuesioner yang digunakan berasal dari (Mandira, 2019) dengan 15 pernyataan dan diisi oleh 10 pekerja menunjukkan hasil bahwa 60% (6 karyawan) pada rentang usia 30 – 50 tahun menyatakan tidak mampu mencapai target apabila target ditingkatkan, sedangkan 40% (4 karyawan) lainnya yang berusia di bawah 30 tahun merasa mampu. Hal ini sesuai dengan sistem kerja borongan di Tenun P24 yang menetapkan target minimal satu sarung per minggu. Jika target tidak tercapai, biasanya akan diselesaikan oleh karyawan lain yang bersedia.

Adapun lingkungan kerja fisik di Tenun P24 Gerih Ngawi menunjukkan tingkat kebisingan sebesar 85,5 dB di Gedung 1 dan 94 dB di Gedung 2. Suhu ruangan tercatat sebesar 30°C di Gedung 1 dan 28°C di Gedung 2, sedangkan tingkat pencahayaan sebesar 79,1 lux di Gedung 1 dan 101 lux di Gedung 2. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 5 Tahun 2018 menetapkan taraf toleransi kebisingan senilai 85 dB untuk waktu kerja 8 jam dalam sehari, sedangkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 70 Tahun 2016 menyarankan suhu ruang kerja antara 18–30°C. Adapun SNI 6197:2011 merekomendasikan pencahayaan minimal 200 lux untuk pekerjaan yang membutuhkan ketelitian seperti menjahit ataupun menenun.

Dari studi pendahuluan yang telah dilakukan, capaian target baru mencapai 40% (4 karyawan) sehingga belum memenuhi target yang ditetapkan oleh Pimpinan Tenun P24. Oleh karena itu, perlu dilaksanakan studi untuk melihat apakah terdapat perbedaan usia terhadap kinerja pada karyawan Tenun P24 Gerih Ngawi.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di Tenun P24 Gerih Ngawi dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Keterampilan karyawan setelah mengikuti masa pelatihan selama 8 minggu dapat memengaruhi kemampuan karyawan memenuhi target.
- b. Lingkungan kerja fisik di Tenun P24 menunjukkan tingkat kebisingan 85,5 dB di Gedung 1 dan 94 dB di Gedung 2. Suhu ruang di Gedung 1 mencapai 30°C dan Gedung 2 sebesar 28°C. Tingkat pencahayaan di Gedung 1 adalah 79,1 lux, sedangkan di Gedung 2 sebesar 101 lux. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 5 Tahun 2018 menentukan taraf toleransi kebisingan senilai 85 dB untuk waktu kerja 8 jam dalam sehari, sedangkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 70 Tahun 2016 menyarankan suhu ruang kerja antara 18–30°C. Adapun SNI 6197:2011 merekomendasikan pencahayaan minimal 200 lux untuk pekerjaan yang membutuhkan ketelitian seperti menjahit ataupun menenun. Lingkungan kerja non-fisik meliputi korelasi antara karyawan serta korelasi antara karyawan dan pemimpin yang turut memengaruhi kenyamanan dan kinerja (Sedarmayanti and Rahadian, 2018).
- c. Usia karyawan yang berada dalam rentang 20–55 tahun dapat memengaruhi kemampuan dalam menjalankan pekerjaan yang bersifat monoton seperti menenun, serta berdampak pada hasil kerja.
- d. Seluruh operator tenun di Tenun P24 merupakan karyawan perempuan, sedangkan karyawan laki-laki bekerja di bagian teknis seperti perbaikan alat. Perbedaan jenis kelamin ini dapat memengaruhi performa dan energi kerja karyawan dalam menjalankan tugas masing-masing

### **2. Batasan Masalah**

Dikarenakan keterbatasan waktu dan biaya, maka penelitian ini membatasi pada permasalahan perbedaan usia terhadap kinerja pada karyawan Tenun P24 Gerih Ngawi.

### **C. Rumusan Masalah**

Berlandaskan masalah yang sudah dibatasi diatas, maka masalah yang ada pada studi ini dapat dirumuskan “Apakah ada perbedaan usia terhadap kinerja pada karyawan Tenun P24 Gerih Ngawi?”

### **D. Tujuan Penelitian**

#### **1. Tujuan Umum**

Studi ini berguna untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan kinerja karyawan berdasarkan usia di Tenun P24 Gerih Ngawi.

#### **2. Tujuan Khusus**

- a. Menilai kinerja karyawan di Tenun P24 Gerih Ngawi berdasarkan 5 indikator yaitu kuantitas, kualitas, efektivitas, kemandirian dan ketepatan waktu.
- b. Menilai kinerja karyawan berdasarkan kelompok usia 51-55 tahun, usia 41-50 tahun, usia 31-40 tahun, dan usia 20-30 tahun.
- c. Menganalisis perbedaan usia terhadap kinerja pada karyawan di Tenun P24 Gerih Ngawi.

### **E. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Bagi Perusahaan**

Selaku bahan pertimbangan dan masukan bagi Tenun P24 Gerih Ngawi terkait dengan permasalahan kinerja karyawan.

#### **2. Manfaat Bagi Karyawan**

Memberikan motivasi bagi karyawan Tenun P24 untuk mempertahankan kinerja serta meningkatkan keterampilan kerja, sehingga dapat mendorong pencapaian target kerja yang optimal.

#### **3. Manfaat Bagi Peneliti**

Studi ini diinginkan dapat berguna dan memperkaya pengetahuan mengenai usia terhadap kinerja karyawan, dan sebagai informasi yang bisa diambil selaku rekomendasi untuk peneliti kedepannya.

### **F. Hipotesis Penelitian**

H<sub>1</sub> : Ada perbedaan usia terhadap kinerja pada karyawan Tenun P24 Gerih Ngawi.