

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam perekonomian global sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berkembang tidaknya sebuah perusahaan sangat tergantung pada kinerja atau produktivitas pegawainya. Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Produktivitas kerja karyawan sebagai tolok ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (Wirawan, Haris, & Suwena, 2019).

Perusahaan Jakartanetbook merupakan perusahaan yang bergerak dibidang retail. perusahaan ini memiliki beberapa cabang di beberapa kota yaitu Jakarta, Bandung, Semarang, Malang, Yogyakarta, Surabaya dan Tangerang. Perusahaan jakartanetbook Bandung memiliki struktur organisasi yang di mulai dari kepala

cabang yang bertugas memantau kinerja dan juga kemajuan perusahaan, kemudian ada divisi keuangan atau *accounting* yang bertugas menghitung pemasukan maupun pengeluaran dan pembayaran pajak perusahaan, divisi penjualan atau *marketing* yang bertugas melakukan promosi barang-barang yang dijual baik secara langsung maupun secara online, divisi gudang yang bertugas mengurus stok barang masuk dan barang keluar dan juga ada *office boy* yang bertugas untuk mengecek kebersihan kantor.

Menurut Yamit (2007) produktivitas berkaitan erat dengan penggunaan atau pemanfaatan sumber daya untuk menghasilkan barang dan jasa. Pemanfaatan sumber daya yang tidak maksimal dan tidak tepat akan berdampak output yang tidak maksimal sehingga memberikan dampak rugi bagi perusahaan. Pada saat ini banyak perusahaan yang mengalami rendahnya produktivitas karyawan. Salah satu contoh kasus ditunjukkan pada tabel 1.1, di bawah ini yang menjelaskan mengenai penurunan jumlah pembeli yang disebabkan oleh kurangnya promosi yang dilakukan karyawan divisi penjualan.

Tabel 1.1

## Data Jumlah Pembeli Cabang Bandung

Bulan	jumlah karyawan	Jumlah pembeli	Persentasi Penurunan kinerja
Jan	108	350	16%
Feb	108	450	15%

Maret	108	600	20%
Apr	108	500	17,5%
May	108	600	17,9%
Jun	108	650	20%
Jul	108	670	23%
Aug	108	400	20%
Sep	108	225	15,8%
Oct	108	200	15,3%
Nov	108	160	14,1%
Dec	108	120	11,6%

*Sumber : data pembelian PT Jakartanetbook Bandung*

Tabel 1.1

Data Jumlah Pembeli Cabang Jakarta

Bulan	jumlah karyawan	Jumlah pembeli	Persentasi kinerja
Jan	150	700	46,7%
Feb	150	750	50%
Maret	150	764	50,9%
Apr	150	821	54,7%
May	150	800	53,3%
Jun	150	826	55,1%
Jul	150	850	56,7%

Aug	150	834	55,6%
Sep	150	800	53,3%
Oct	150	750	50%
Nov	150	821	54,7%
Dec	150	870	58%

*Sumber : data pembelian PT Jakartanetbook Jakarta*

Data di atas menunjukkan jumlah pembeli dalam pembelian barang elektronik yang cenderung menurun pada tahun 2021 di cabang Bandung sedangkan untuk cabang Jakarta mengalami kenaikan hal ini disebabkan kurangnya promosi pada cabang Bandung oleh pegawai sehingga membuat beberapa pelanggan mengira bahwa di perusahaan ini tidak ada diskon ataupun promo yang sedang berlangsung. Hal ini sekaligus menunjukkan produktivitas pegawai yang menurun. Pegawai mengalami penurunan kinerja dikarenakan beberapa karyawan tidak bisa melakukan promosi secara langsung ke berbagai tempat dikarenakan faktor usia yang mempengaruhi produktivitasnya menurun. Produktivitas kerja yang menurun memberikan dampak yang kurang baik bagi perusahaan. Semakin menurun produktivitas kerja karyawan membuat pekerjaan yang dilakukan pegawai kurang maksimal, karena tidak maksimal produktivitas kerja ini berpengaruh kepada penilaian dari pembeli terhadap perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada karyawan PT Jakartanetbook Bandung didapati bahwa menurunnya penjualan dikarenakan penurunan produktivitas yang dialami karyawan. Karyawan menyatakan bahwa penurunan produktivitas ini disebabkan karena usia mereka yang bertambah

sehingga mempengaruhi kinerja mereka dan mempengaruhi pengetahuan mereka dalam menggunakan teknologi yang baru. Kemudian juga disebabkan karena kurang motivasi bekerja yang membuat produktivitas kerja menurun. Contohnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sunar (2012) mengenai pengaruh faktor biografis (usia, masa kerja, dan gender) terhadap produktivitas karyawan (studi kasus PT x tahun 2012) dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 18 karyawan dan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pada penelitian PT x tersebut yang didapatkan hasil bahwa usia, masa kerja dan *gender* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. PT x yang diteliti mengalami penurunan daya tarik nasabah sehingga banyak nasabah yang menarik kembali uangnya dari bank tersebut. Idealnya produktivitas kerja adalah dengan bekerja sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan bahkan melebihi target tersebut. Pekerjaan yang ideal adalah waktu yang diselesaikan dalam pekerjaan tidak melebihi waktu yang ditetapkan (Valcour,2007). Penelitian lainnya dilakukan oleh Tua (2013) mengenai Pengaruh Variabel Pendidikan, Upah, Masa Kerja, dan Usia terhadap Produktivitas Karyawan”pada PT.Gandum Malang. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, variabel upah karyawan menyatakan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, selanjutnya variabel masa kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan variabel usia karyawan berpengaruh signifikan negatif terhadap produktivitas karyawan.

Usia merupakan salah satu yang menjadi indikator perusahaan dalam merekrut pegawai. Usia seseorang sangat mempengaruhi disiplin, tanggung jawab,

pengalaman, kondisi fisik, kesetiaan. Pada karyawan berusia muda, pada umumnya mereka kurang disiplin, tanggung jawab, pengalaman, dan kesetiaan, akan tetapi mereka memiliki kondisi fisik yang bagus. Sedangkan karyawan yang sudah agak tua memiliki disiplin, tanggung jawab, pengalaman dan kesetiaan yang lebih besar, tetapi kondisi fisik yang sudah mulai menurun (Nitisemito, 2016) Hal ini menyebabkan beberapa perusahaan menggunakan usia salah satu indikator yang mempengaruhi perekrutan pegawai. Menurut Priyono dan Yasin (2016) Usia produktif bagi tenaga kerja berada diantara 20 hingga 40 tahun, usia ini dianggap sangat produktif bagi tenaga kerja karena apabila usia dibawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan skill yang cukup selain itu juga masih dalam proses pendidikan. Sedangkan pada usia diatas 40 tahun mulai terjadi penurunan kemampuan fisik bagi individu, pegawai yang produktif dapat di ketahui dari pengalaman kerja mereka pada perusahaan sebelumnya atau dari pengalaman-pengalaman kegiatan yang pernah dilakukan sebelumnya ketika masa perkuliahan yang ditulis di daftar riwayat hidup calon rekrutmen.

Menurut Lasut (2017) usia adalah individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun. Semakin cukup usia, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang, maka akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja (Huclok,2018). Faktor usia yang dimiliki pekerja sangat berpengaruh sekali dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Menurut Amron (2009) umur tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik pekerjaan fisik maupun non fisik. Pekerjaan non fisik merupakan pekerjaan yang dilakukan tanpa melibatkan tenaga fisik seperti bekerja dibagian keuangan sedangkan pekerjaan

fisik pekerjaan yang melibatkan tenaga yaitu seperti bekerja dibagian gudang dimana pekerjaan yang dilakukan sebagiannya yaitu mengangkat barang-barang dari gudang menuju etalase, pekerjaan ini lebih baik dikerjakan pegawai yang muda, karena pegawai yang lebih muda memiliki kekuatan yang lebih kuat dibandingkan pegawai yang lebih tua.

Pada umumnya usia sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja seorang pegawai, pegawai dengan usia muda cenderung lebih kuat dari segi fisik dibandingkan pegawai berusia tua. Menurut Herawati (2013) semakin bertambah usia maka semakin menurun produktivitas kerja seseorang pegawai, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan yang kuat. Hasanah dan Widowati (2011) mengemukakan adanya pengaruh usia tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Usia muda mencerminkan fisik yang kuat sehingga mampu bekerja cepat sehingga output yang dihasilkan juga meningkat, dan sebaliknya. Umur sangat berpengaruh terhadap kemampuan fisik tenaga kerja. Usia muda, produksi yang dihasilkan besar, usia tua produktivitasnya menurun. Usia produktif memiliki batas usia tertentu. Menurut Badan Pusat Statistik usia tidak produktif itu dimulai dari usia 0-15 tahun dan usia diatas 40 tahun (Badan Pusat Statistik, 2020). Menurut Lestari (2007) semakin bertambah usia semakin produktif karena dianggap memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak dibanding yang masih muda. Maka bisa kita lihat bahwa usia sangat berhubungan dengan produktivitas.

Masa kerja adalah lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu (Nitisemito,2009). Pegawai yang telah memiliki masa kerja yang lama, yaitu pegawai yang mempunyai pengalaman yang luas, baik hambatan maupun keberhasilannya (Lestari (2007). Durasi masa kerja yang lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif, karena berbagai kendala yang muncul akan dapat dikendalikan berdasarkan pengalamannya, sehingga pegawai yang berpengalaman akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaiknya.

Menurut Sinungan (2018) produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Pegawai dengan masa kerja yang cukup lama akan mengalami rasa bosan atau malas akan tetapi itu bisa saja dialami oleh pegawai dengan masa kerja yang baru. Selain masa kerja, usia juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas. Seperti penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu Eben dengan judul "Pengaruh Variabel Pendidikan, Upah, Masa Kerja, dan Usia terhadap Produktivitas Pegawai" Studi kasus pada PT.Gandum Malang (2013) hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, variabel upah pegawai menyatakan tidak berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, selanjutnya variabel masa kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, dan variabel usia pegawai berpengaruh signifikan negatif terhadap produktivitas pegawai, hasil yang dimaksud dengan berpengaruh signifikan negatif adalah pengaruh beda arah, yang dimana jika variabel bebas meningkat maka variabel terikat menurun. Berdasarkan penelitian yang dilakukan

oleh Nur Herawati (2013) Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Umur terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Industri Shuttlecock kota Tegal) hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel upah, pengalaman kerja, jenis kelamin, dan umur berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja industri shuttlecock, sedangkan variabel pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja *industry* shuttlecock di kota. Berdasarkan penjelasan di atas itu membuat peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana tingkat produktivitas karyawan di PT Jakartanetbook Bandung.

### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Bagaimana tingkat produktivitas karyawan PT Jakartanetbook Bandung ?

### **C. Batasan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Bagaimana tingkat produktivitas karyawan di PT Jakartanetbook Bandung ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan di PT Jakartanetbook Bandung.

### **E. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat secara teoritis

Penelitian diharapkan bisa menambah pengetahuan terkait Psikologi Industri dan Organisasi khususnya mengenai pengaruh usia dan masa kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

#### 2. Manfaat secara praktis

##### a) Bagi subjek

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi usia dan masa kerja pada pekerja yang baru atau lama agar nanti menjadi evaluasi diri bagi pekerja.

##### b) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi perusahaan yang sehingga nanti bisa secara bersama-sama untuk mengatasi masalah produktivitas kerja pegawai.

##### c) Bagi Umum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan masyarakat umum mengenai keadaan disekitar.