

## Pengaruh Jam Kerja Terhadap Jam Absensi Dan Produktivitas Karyawan: Studi Kasus Salah Satu Karyawan PT. XYZ

**Kukuh Yulianto**

Universitas Sangga Buana

Email: [kukuhyulianto11@gmail.com](mailto:kukuhyulianto11@gmail.com)

**Deti Mulyanti**

Universitas Sangga Buana

Email: [dmdetym@gmail.com](mailto:dmdetym@gmail.com)

Korespondensi penulis: [kukuhyulianto11@gmail.com](mailto:kukuhyulianto11@gmail.com)

**Abstract.** *Productivity is something that many companies want to achieve, which will later affect the company's output in the form of results obtained, one of which is company profit, productivity is an indicator of employee performance at PT. XYZ, measured by the number of results obtained from daily activities which will impact on work results which will later be used as billing equipment for work results to customers. Taking a sample of employees in the report generation unit, the result is that the more working hours that employees go through will affect productivity the following day, this is due to employee eye fatigue working on reports in front of a computer screen. The more hours worked with additional overtime hours, the productivity will decrease.*

**Keywords:** *working hours, productivity, fatigue, overtime hours, performance*

**Abstrak.** Produktivitas merupakan hal yang ingin dicapai oleh banyak perusahaan, yang nantinya akan berpengaruh pada output perusahaan berupa hasil yang didapat salah satunya laba perusahaan, produktivitas merupakan indikator *performance* karyawan di PT. XYZ, diukur dari banyaknya hasil yang diperoleh dari aktivitas harian yang akan berimbas pada hasil kerja yang nantinya akan dijadikan sebagai perlengkapan penagihan atas hasil kerja ke pelanggan. Mengambil sampel karyawan pada unit pembuatan laporan, didapatkan hasil bahwa semakin banyak jam kerja yang dilalui karyawan akan berpengaruh kepada produktivitas di hari setelahnya, hal ini disebabkan karena kelelahan mata karyawan dalam mengerjakan laporan di depan layar computer. Semakin banyak jumlah jam kerja dengan tambahan jam kerja lembur, maka produktivitas akan semakin menurun.

**Kata kunci:** jam kerja, produktivitas, kelelahan, jam kerja lembur, performance

### LATAR BELAKANG

Beberapa perusahaan menerapkan absensi sebagai salah satu penilaian yang masuk ke dalam *key performance indicator* (KPI), sehingga absensi menjadi pengaruh bagi nilai pencapaian atau presentase nilai bulanan pada suatu perusahaan. Absensi dijadikan sebagai salah satu indikator

prestasi yang berkaitan dengan kedisiplinan karyawan yang tentunya dikaitkan dengan produktivitas pada pekerjaan.

Rendahnya produktivitas bisa berupa empat kemungkinan yaitu kurangnya keterampilan, pendidikan rendah, kurang memiliki pengalaman kerja dan latihan kerja baik dalam maupun luar tempat kerja. Maka perlu diperhatikan oleh perusahaan tempat bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah waktu kerja dan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk barang dan jasa. Untuk meningkatkan produktivitas diperlukan diperlukan suatu pendekatan “sistem” atau pendekatan “terpadu”, karena produktivitas sebagai suatu sistem tidak mungkin dapat ditingkatkan tanpa dukungan subsistem yang antara lain berupa pendidikan, teknologi, iklim kerja, kesehatan dan tingkat upah minimum (Suekemi S.,1998: 7.29)

## **LANDASAN TEORI**

### **Jam Kerja**

Jam kerja dalam penelitian ini adalah jumlah atau lamanya waktu yang dipergunakan Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja melayani masyarakat setiap harinya. Sedangkan jam kerja pada Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah waktu yang dijadwalkan untuk perangkat bagi pegawai dan sebagainya untuk bekerja. Waktu kerja dalam UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan pada siang hari dan/atau malam hari, siang hari adalah waktu antara pukul 06.00 sampai pukul 18.00, malam hari adalah waktu antara pukul 18.00 sampai dengan pukul 06.00, seminggu adalah waktu selama 7 hari (pasal 1 ayat 22).

### **Produktivitas**

Menurut Jhon Bernandin dan Russell dalam Gomes menyebutkan bahwa pengertian produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Menurut J. Ravianto, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya (input) yang digunakan persatuan waktu. (Dita, dkk. 2016)

Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong kehidupan pertumbuhan ekonomi secara optimal mutu kehidupan di negara yang ekonominya telah maju ternyata lebih tinggi dibanding dengan mutu kehidupan di negara - negara yang sedang berkembang. Tinggi rendahnya kualitas dari seorang tenaga kerja akan meningkatkan kinerja dari tenaga kerja untuk meningkatkan hasil output nya dalam pekerjaan, yang akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. (Teddy, dkk. 2004)

### **Faktor Produktivitas**

Menurut Payanman Simanjuntak beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja terdiri atas beberapa bagian, yaitu:

- a. Pendidikan,
- b. Keterampilan,
- c. Kesehatan,
- d. Jenis kelamin,
- e. Umur

Adapun faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas tenaga kerja meliputi: kuantitas kerja dan ketetapan waktu. Kuantitas kerja adalah suatu standar hasil yang dicapai oleh pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan atau usaha. Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau usaha. Sementara ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketetapan waktu diukur dari persepsi pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output. (La Idin, 2016)

### **Indikator Produktivitas**

Muchdarsyah sinugan dalam jurnal Gd. Wayan Darmadi menjelaskan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja dari setiap tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik dapat dilakukan per orang atau per jam kerja setiap tenaga kerja yang diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu kerja (hari, bulan, jam atau tahun), yang diubah kedalam unit-unit tenaga kerja yang diartikan sebagai jumlah/hasil kerja yang dilakukan dalam satu jam oleh tenaga kerja yang dihitung menurut pelaksanaan standar. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas antara lain:

- a. Kuantitas kerja merupakan hasil (target produksi) yang telah dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja merupakan hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja.
- c. Ketetapan waktu merupakan tingkat dari suatu pekerjaan yang telah diselesaikan oleh tenaga kerja dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Produktivitas merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang di inginkan. Secara umum produktivitas dapat dinyatakan sebagai rasio antara keluaran terhadap masukan, atau rasio hasil yang diperoleh terhadap sumber daya yang dipakai. (Eddy Herjanto, 2001)

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{keluaran}}{\text{Masukan}} = \frac{\text{hasil yang diperoleh}}{\text{sumber daya yang digunakan}}$$

## METODE PENELITIAN

Artikel ilmiah ini merupakan jenis artikel ilmiah deskriptif dan meninjau dari beberapa literature dan kajian teoritis. Data-data tersebut kemudian diolah dan dianalisis. Data yang telah diperoleh kemudian di analisis serta di sajikan dalam bentuk narasi dengan bentuk diagram ataupun skema yang isinya membahas tentang hasil penelitian yang di analisis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. XYZ menetapkan jam kerja harian karyawan adalah 8 Jam dimulai dari 08:00 hingga 17:00 diluar dari jam lembur yang diatur sebagaimana jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Berdasarkan data absensi yang diperoleh dari PT. XYZ untuk karyawan yang menjadi objek penelitian didapatkan data sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Jumlah Jam kerja terhadap jam absensi kedatangan**

Hari Ke-	Jam Kedatangan	Ket.	Jumlah Jam Kerja
1	07:35	Ontime	8 Jam
2	07:38	Ontime	9 Jam
3	07:40	Ontime	9 Jam
4	07:44	Ontime	10 Jam
5	07:45	Ontime	10.5 Jam
6	07:45	Ontime	8 Jam
7	07:40	Ontime	10 Jam
8	07:51	Ontime	11 Jam
9	08:05	Late	12 Jam
10	07:56	Ontime	10 Jam

Dari data diatas didapatkan data bahwa jumlah jam kerja suatu karyawan berpengaruh kepada motivasi karyawan untuk datang tepat waktu, dari data ketepatan waktu datang dapat berpengaruh pada produktivitas karyawan yang dijadikan objek penelitian, karyawan tersebut bekerja di bagian pembuatan laporan pekerjaan.

**Tabel 2.2 Jumlah pekerjaan produktif yang diselesaikan Karyawan**

Hari Ke-	Jumlah Jam Kerja	Jumlah Laporan Selesai
1	8 Jam	5
2	9 Jam	5
3	9 Jam	4
4	10 Jam	4
5	10.5 Jam	3
6	8 Jam	3
7	10 Jam	5
8	11 Jam	3
9	12 Jam	3
10	10 Jam	3

Dari data Tabel 2.2 dapat kita analisis bahwa semakin banyaknya jam kerja tidak berpengaruh besar terhadap output yakni jumlah laporan yang diselesaikan, terbukti di hari ke-7 karyawan dapat menyelesaikan 5 laporan setelah dihari sebelumnya karyawan tersebut hanya bekerja 8 jam, hal ini disebabkan banyaknya waktu istirahat yang dimiliki karyawan. Dalam hal ini, kelelahan dalam bekerja sangat berpengaruh pada produktivitas.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari data yang telah dianalisis dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin banyak jam kerja yang dilalui karyawan, akan membuat karyawan lelah sehingga hari setelahnya akan menurunkan produktivitas dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga jam lembur yang menambah jam kerja dalam beberapa hal seperti hal diatas sangat tidak efektif karena menyebabkan kelelahan pada karyawan dan akan mengurangi produktivitas di hari setelahnya.

### **Saran**

Saran dari peneliti untuk kasus diatas adalah perlu menambahkan jumlah sampel yang diteliti, sehingga semakin banyak sampel akan semakin valid data tersebut. karena keterbatasan maka data di atas hanya mengambil satu karyawan yang datanya dianalisis.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dita Tri Pamungkas, Ngatno, Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening., Vol 1, No. 1, 2016. h. 3
- Teddy Adhadika dan Arif Pujiono Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industry Pengolahan di Kota Semarang, Vol 3, N o. 1, 2004, h. 4
- La Idin, Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pengolahan Kopra di Kota Raha, Vol. 1, No. 1, 2016, h. 156-157
- Fitrianto Nugroho, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industry Kerajinan Topeng, Vol. 1, No. 2, h.16
- Eddy Herjanto, Mangemen Produksi dan Operasi, PT Grasindo, Jakarta, 2001, h. 11-12