

## PERBANDINGAN ANALISIS PENGARUH USIA DAN JAM KERJA PADA TINGKAT PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA GILING SIGARET KRETEK TANGAN DI PT “G” DAN PR “X”

**Sarbini, Sunyoto, Alif N. H., Elyzabeth W., Yulyan C. P.**

**Abstrak:** Produktifitas pekerja dipengaruhi beberapa faktor, antara lain usia pekerja dan Panjang jam kerja. Usia pekerja pelinting rokok secara biologi pada umumnya akan mempengaruhi optimal kemampuan kerja. Demikian pula panjang jam kerja yang dilalui oleh pekerja dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di ruangan unit A Sigaret Kretek Tangan (SKT) PT. “G” dan PR”X”, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh usia dan jam kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengelinting SKT. Pendekatan penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jumlah populasi didalam satu ruangan SKT perusahaan rokok “G” adalah 330 pekerja, sedang di PR “X” sejumlah 151 pekerja. Dari hasil pengamatan yang telah dilakukan didapatkan hasil analisis bahwa usia yang memiliki produktivitas yang tinggi adalah pada klasifikasi usia 29 – 33 dan klasifikasi umur 54-58 karena dapat diindikasikan kemampuan kognitif setiap pekerja dapat menurun sesuai dengan bertambahnya usia. Sedangkan produktivitas karyawan pada pagi hari lebih produktif dibandingkan pada siang hari. Jumlah produk cacat atau tidak memenuhi standart pada pagi hari lebih sedikit jika dibandingkan dengan jumlah produk cacat atau tidak memenuhi standart pada siang hari. Hal ini terjadi akibat produktivitas dari karyawan mengalami penurunan setelah jam istirahat. Jadi dapat disimpulkan bahwa usia dan jam kerja efektif dapat mempengaruhi tingkat produktifitas tenaga kerja sigaret kretek tangan pada PT “G” dan PR”X”. Perbedaan kondisi kerja yang relative tidak berbeda banyak, tidak mempengaruhi tingkat produktifitas kedua perusahaan. Walaupun beda kualitas gedung di PT “G” dibanding PR”X” lebih baik, namun tempat kerja yang meliputi peralatan, meja kursi giling , sound system relatif sama, sehingga perbedaan tempat kerja dapat diabaikan pengaruhnya terhadap produktifitas pada kasus penelitian tenaga pelinting rokok SKT.

**Kata kunci:** produktivitas tenaga kerja, klasifikasi usia, jam kerja

Kriteria dan cara mengukur keberhasilan suatu pekerjaan yakni dengan menentukan tujuan yang jelas, perkiraan hasil yang dapat diterima dengan baik, komitmen tim yang kuat, cakupan proyek yang dapat dicapai, biaya yang sesuai dengan perencanaan, kualitas yang baik, keterampilan sumberdaya manusia yang kompeten, komunikasi yang efektif, resiko yang ditimbulkan setelah pengerjaan kecil serta hasil tidak menimbulkan masalah baru. (Saban.M, 2009). Manajemen perencanaan dan pengendalian kerja yang optimal mempengaruhi tercapainya hasil kerja. Sebagai hasilnya yakni terwujudnya tingkat produktivitas yang tinggi. Tingkat produktivitas merupakan salah satu alat yang dapat digunakan untuk mengendalikan ketepatan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Produktivitas sendiri umumnya merupakan perbandingan antara banyaknya output di bagi dengan banyaknya input antara lain dapat berupa man-power, material, modal, mesin atau dari segi manajemen yang di hasilkan oleh pekerja tinggi. Sedangkan untuk dapat mengukur tingkat produktivitas perlu adanya penilaian kuantitatif dengan mempertimbangkan perencanaan jumlah kelompok kerja sesuai kemampuan pada durasi waktu tertentu. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi performa kinerja antara lain lingkungan kerja, budaya organisasi, upah, usia, fasilitas kerja dan lain sebagainya. Nilai tingkat produktivitas umum berkaitan erat dengan tingkat upah dan gaji, tingkat harga produk, inovasi, dan kualitas layanan. (Fatula.D, 2018) Beberapa variabel yang dapat mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja dapat disebabkan oleh gaya hidup industrial, sistem upah, sistem bonus, kepuasan dan terbatasnya sifat inisiatif. Pengaruh

---

Sarbini dan Sunyoto adalah dosen Teknik Industri Universitas Wisnuwardhana Malang. Alif N. H., Elyzabeth W., Yulyan C. P. adalah akademisi Universitas Ma Chung. Email: sarbiniwono@gmail.com

paling signifikan penyebab tinggi atau rendahnya suatu produktivitas perlu diketahui guna untuk pemenuhan mengevaluasi penetapan atau perbaikan jika dibutuhkan (Proxsisgroup, 2016).

Tingkat produktivitas perusahaan merupakan komponen memenangkan persaingan antar perusahaan yang semakin ketat dalam upaya pemenuhan kebutuhan konsumen. Perusahaan juga akan menyeleksi sumberdaya dengan kualitas terbaik untuk dapat menjalankan misi perusahaan. Sama halnya dengan Organisasi perusahaan dan sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang dimiliki dan diperhatikan dengan baik oleh manajemen karena sumberdaya manusia dapat mempengaruhi efisiensi, efektivitas dan pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis. (Rachman.A, 2008). Pada penelitian ini dilakukan pada perusahaan rokok yakni PT “G” dan PR “X” sebagai objek pengamatan. Penelitian di fokuskan pada bidang pelinting rokok dengan menganalisis pengaruh klasifikasi usia dan jam kerja efektif pada tingkat produktivitas yang dihasilkan.

Penelitian dilakukan di dua perusahaan yang berbeda , baik jumlah pekerja maupun management berbeda, untuk mengetahui dengan perbedaan kondisi perusahaan pada jenis pekerjaan keahlian yang sama mengalami perbedaan produktivitas dari sisi usia dan lama bekerja.

Produksi dimanufaktur menuntut pekerja memiliki kesanggupan fisik yang baik dengan hasil kerja yang optimal. Teknologi dan proses produksi harus menentukan tingkatan kesesuaian proses dengan sumberdaya manusia. Pelatihan berkelanjutan semakin dibutuhkan untuk dapat meningkatkan produktivitas pekerja. Usia dan penghasilan dihubungkan bersama oleh pengalaman kerja, pelatihan kerja, keterampilan, dan produktivitas. Pekerja yang lebih tua, rata-rata, memiliki lebih banyak pengalaman kerja daripada pekerja muda, dan mereka cenderung memiliki lebih banyak pelatihan kerja. ketika pekerja menjalani pelatihan, mereka belajar keterampilan baru dan keterampilan baru ini membuat mereka lebih produktif. Seorang pekerja yang menjadi lebih produktif cenderung mendapatkan upah yang lebih tinggi (Mary Jablonski, Larry Rosenblum, dan Kent Kunze, 1988). Namun kembali pada faktor individu yang dapat mempengaruhi inisiatif perbaikan. Hal ini dapat termasuk rentang usia, sifat, kemauan atau kesadaran. Pada umumnya kebiasaan dalam suatu lingkungan terbentuk karena pergaulan dalam kesempatan bersama. Pada tingkatan pekerjaan terdapat pekerja dengan usia yang bervariasi sehingga kebiasaan bekerja begitu melekat yang pada akhirnya dapat memberikan dampak positif maupun negatif pada rekan kerjanya. Ada banyak argumen teoritis yang menunjukkan bahwa profil produktivitas usia pada sektor manufaktur dan jasa berbeda. (Gobel.C, 2011)

Penyebab penting penurunan tingkat produktivitas yang berkaitan dengan usia kemungkinan besar terjadi karena adanya pengurangan kemampuan kognitif seperti kecepatan perseptual, lamban, pengurangan dalam kemampuan memori dan penalaran, serta kesulitan menyesuaikan diri. Studi yang mengukur kuantitas dan kualitas output kerja menunjukkan profil berbentuk U terbalik dimana penurunan yang signifikan ditemukan setelah usia lima puluh tahun. (Skirbekk.V, 2004) Analisis dataset pekerja yang terdiri dari empat belas studi yang dipertimbangkan, sepuluh menemukan penurunan aktivitas produktivitas pada tahun lima puluhan dibanding dengan tiga puluh atau empat puluh tahunan. (Van het Steunpunt.T, 2008). Selain itu jam kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi tingkat produktivitas. Pasalnya ketika jam kerja tidak efektif memiliki efek buruk pada kesehatan pekerja, karena kelelahan dan stres kerja dalam jangka pendek ataupun jangka panjang. Selain itu apabila jam kerja tidak efektif

dapat menyebabkan resiko cedera pekerjaan lebih tinggi akibat kurangnya tingkat fokus kerja karyawan. Resiko cedera okupasional berlipat ganda ketika karyawan bekerja lebih dari 12 jam per hari dan meningkat lebih dari 40 persen selama 10 jam pada hari tertentu. Selain itu pekerja yang kembali bekerja setelah cedera karena kelelahan biasanya bekerja lebih singkat dari sebelumnya. Ini mengilustrasikan berapa lama jam kerja terbukti menjadi penghambat produktivitas potensial secara tidak langsung. Peningkatan jam kerja hingga lebih dari 50 jam per minggu telah ditemukan kontibusi secara tidak langsung menyebabkan hipertensi, mengurangi waktu tidur dan aktivitas fisik serta tidak puas kerja. Sebuah penelitian terhadap 2.746 pekerja di bayar per jam oleh sebuah produsen truk mengungkapkan bahwa perusahaan meminta pekerja untuk bekerja lebih dari 40 jam per minggu. Ditemukan bahwa pekerja yang bekerja selama 60 jam dalam seminggu mengalami tingkat cedera yang tinggi. Tingkat lembur yang tinggi dapat menyebabkan moral karyawan buruk, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan ketidakhadiran. (Golden.L, 2011).

Penetian untuk mendapatkan bagaimana pengaruh usia penglinting rokok SKT terhadap produktifitas. Dan pada jam berapa waktu kerja efektif dengan tingkat kerusakan kecil dan produktifitas terbaik pada pekerja penglinting rokok SKT. Ketiga penelitian membandingkan dua perusahaan dengan sarana Gedung berbeda akan mempengaruhi tingkat produktifitas pekerja pelinting. Batasan penelitian meliputi penelitian hanya dilakukan (sesuai ijin) disatu area pekerja pelinting rokok SKT di masing masing perusahaan.

### **Tinjauan pustaka**

#### **Produktivitas Tenaga Kerja**

Produktivitas adalah efisiensi penggunaan sumber daya untuk menghasilkan luaran atau *output*, dimana produktivitas juga dapat dikatakan sebagai rasio yang memiliki hubungan dengan luaran atau *output*. (Hasibuan, 2014). Produktivitas yang optimal memanfaatkan waktu kerja secara optimal untuk dapat menghasilkan output secara maksimal dengan kualitas memenuhi standart kuatitas yang ditentukan. Dengan demikian produktivitas yang optimal didapat bila system kerja berkerja secara efektif, dikembangkan dengan kreatifitas yang memadai, metode yang strategis, dan tehnologi tepat guna terhadap setiap gerakan untuk mendapatkan hasil seoptimal mungkin. (Marlinda dan Turnip, 2012)

Pengukuran produktivitas menurut Qamariyah dan Fadlan (2017) adalah bagian yang penting dalam sebuah organisasi. Peran budaya organisasi memiliki pengaruh pada produktifitas, sistem monitoring pengukuran tingkat produktifitas, keaktifan umpan balik, dan evaluasi kinerja adalah suatu keharusan untuk mencapai sasaran produktivitas. (Wibowo, 2013). Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas adalah tingkat pendidikan, kemampuan atau tingkat keterampilan, kedisiplinan manajemen dan pekerja, sikap mental pekerja, dan etika kerja, motivasi pekerja , pemenuhi kebutuhan gizi dan kesehatan, tingkat ipah / penghasilan, pemenuhan jaminan social (BJBS), lingkungan kerja dan budaya atau iklim kerja, pembinaan hubungan industrial pancasila, kemampuan kesesuaian / adaptasi pekerja dengan perubahan teknologi, sarana / prsarana kerja, system manajemen / leadhershship, dan kesempatan berprestasi bagi pekerja. ( Ardana, dkk, 2012).

Tenaga kerja adalah sumber daya manusia dalam rentang usia lebih dari 15 tahun ke atas atau sejumlah umber daya manusia yang dapat memproduksi barang dan jasa jika terdapat permintaan dan mau beradaptasi dalam pekerjaan tersebut. (Mulyadi, 2003). Badan Pusat Statistik (2015) mendefinisikan tenaga kerja sebagai penduduk

dalam usia kerja (diatas 15 tahun) yang memiliki potensi memproduksi barang dan jasa. Sedangkan Undang-Undang No 13 tahun 2003, mengatakan tenaga kerja adalah setiap orang/ individu secara sendiri atau Bersama sama mampu melakukan pekerjaan. (Sitanggang dan Nachrowi , 2004)

Sehingga, produktivitas tenaga kerja adalah untuk menunjukkan efisiensi proses produksi dari sudut pandang biaya tenaga kerja dalam pekerjaan khusus, konsep biaya tenaga kerja dan konsumsi tenaga kerja digunakan. (Mangu dan Csiminga, 2017). Sehingga produktivitas tenaga kerja adalah salah satu metode pengukuran hasil kerja pekerja pada perusahaan dalam mencapai sasaran perusahaan. Maka produktivitas tenaga kerja adalah tingkat kemampuan tenaga kerja untuk memproduksi suatu barang pada suatu periode tertentu. (Sadono, 2010)

Sistem indikator produktivitas kerja adalah: 1) Karakteristik tingkat absolut produktivitas tenaga kerja dinyatakan dalam satuan ukuran yang berbeda. 2)Evolusi konsumsi tenaga kerja dari waktu ke waktu. 3)Evaluasi kuantitatif pengaruh dari faktor-faktor dengan aksi langsung pada peningkatan produktivitas tenaga kerja. 4)Determinasi kebutuhan tenaga kerja. 5)Penilaian kebutuhan tenaga kerja dalam berbagai kegiatan dan arat utaman penggunaan sumber daya manusia yang efisien. ( Mangu dan Csiminga, 2017)

Singgodimejo (dalam Sutrisno, 2009) mengatakan rumus umum dari produktivitas tenaga kerja atau indeks produktivitas adalah dengan perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Berikut rumus indeks produktivitas:

$$IP = \frac{\text{hasil yang dicapai}}{\text{sumber daya yang digunakan}} = \frac{Output}{Input}$$

Sedangkan untuk mengukur produktivitas tenaga kerja menurut Rivanto (dalam Hasibuan, 2014) adalah:

$$\text{Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{hasil sebenarnya}}{\text{total hari kerja sebenarnya}}$$

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja, seperti ; 1) Faktor yang melekat pada individu pekerja seperti: usia, keadaan fisik individu, ketahanan tubuh terhadap kelelahan, dan motivasi intrinsik pekerja. 2) Faktor ekstrinsik: lama waktu kerja, penjadwalan waktu istirahat, system kompensasi yang adil, system upah/gaji yang kompetitif, manajemen insentif, budaya lingkungan organisasi, dan keselarasan hubungan keluarga . (Tiffin dan Cormik (dalam Sutrisno 2009)).

### **Klasifikasi Usia Produktif**

Klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan. Tenaga kerja adalah penduduk dengan batas umur minimal 16 tahun keatas. (Payaman J. S. 2001). Sedangkan Klasifikasi tenaga kerja dapat dibagi sebagai tenaga kerjan tidak terdidik dan tenaga kerja terdidik.

Usia sebagai proses biologis sebagai manusia seseorang dalam bentuk fisik dan phisikologi. Angkatan kerja adalah warga negara usia produktif yang berusia 16-64 tahun.. Bukan angkatan kerja adalah warga negara yang berumur 16 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Usia produksi

sendiri memiliki pengertian seseorang yang memiliki rentan umur 16 hingga 64 tahun, yang dikategorikan masih sanggup bekerja, masih. (Tana, 2018)

Sedang usia produktif adalah pekerja dianggap produktif pada rentang usia 30-34 tahun.. Kemampuan, perusahaan harus menilik dan menilai lebih dalam, seberapa besar pengaruh kemampuan mereka terhadap kemajuan perusahaan. (Moyer, 2018). Pekerja yang dikategorikan memiliki usia produktif sangat bermanfaat karena dianggap sudah mampu menghasilkan barang maupun jasa dalam proses produksi, dianggap mampu dalam proses ketenagakerjaan dan mempunyai beban untuk menanggung hidupnya sendiri. Manfaat lainnya, penduduk yang memiliki usia produkti mampu bekerja hingga kemampuan optimal dengan kondisi fisik yang baik, berbeda dengan usia non produktif (64 tahun keatas). (BKKBN, 2014:29).

### **Jam Kerja Efektif**

Pengertian Jam kerja efektif adalah waktu yang digunakan seseorang melakukan pekerjaan dengan dimulai jam dimulai pekerjaan dan jam akhir pekerjaan. Pengertian lain Jam kerja batas waktu bagi pekerja untuk memproduksi barang atau jasa. Jam kerja normal yang berlaku di Indonesia sebanyak 8 jam kerja dalam satu hari dan sejumlah 40 jm dalam satu minggu kerja. Kerja lembur adalah waktu kerja yang lebih dalam 7 jam satu hari atau total satu minggu melebihi 40 jam kerja atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari libur nasional yang ditetapkan Pemerintah (Pasal 1 ayat 1 Peraturan Menteri no.102/MEN/VI/2004).

Organisasi perusahaan dalam menjalankan fungsi organisasi diperlukan pembagian kerja. Tujuan pembagian kerja adalah bahwa pekerjaan dilakukan pekerja sesuai dengan pertimbangan kemampuan, kecepatan dan keakuratan kerja agar mendapat hasil erja yang optimal, benar secara kwalitas, efektif dan efesien. Pembagian kerja memperjelas pertanggung jawaban, beban/ loading dan memperjelas dan membantu pekerja bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar. Pembagian kerja yang menuntut kondisi tertentu dan kesesuaian loading dan gerakan juga dilakukan berdasarkan perbedaan jenis kelamin yaitu konsep maskulin dan feminin. Pembagian kerja berdasar gender tujuannya memperkerjakan tenaga kerja baik laki-laki maupun perempuan sesuai dengan peran dan beban kerja, serta ketahanan fisik. (Gailey.1987) (Tadjuddin, 1995:46) Proses pembagian kerja akan meningkatkan spesialisasi dan menguatkan keahlian masing masing pekerjaa. (Kartasapoetra, 1987:51)

### **Sigaret Kretek Tangan**

Definisikan rokok sebagai gulungan tembakau yang berbalut daun nipa atau kertas. (Poerwadarminta,1995). Rokok kretek adalah campuran daun tembakau yang tercacah dengan cacahan cengkeh dibungkus dengan kertas atau daun. Penggunaan rokok dengan dibakar pada salah satu ujungnya, kemudian asapnya dihirup lewat mulut pada bagian ujung lainnya.( Saktyowati, 2008).

Rokok dibagi berdasarkan proses pembuatannya yaitu rokok Sigaret kretek tangan (SKT): adalah rokok yang proses pembuatan menggunakan cara digiling atau dilinting dengan menggunakan tangan dan atau alat bantu yang sederhana. Sedang yang kedua; Sigaret kretek mesin (SKM): rokok dengan proses pembuatan rokok dengan bantuan menggunakan mesin pembuat rokok.

## **METODE**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Data Hasil Pekerjaan Pelinting**

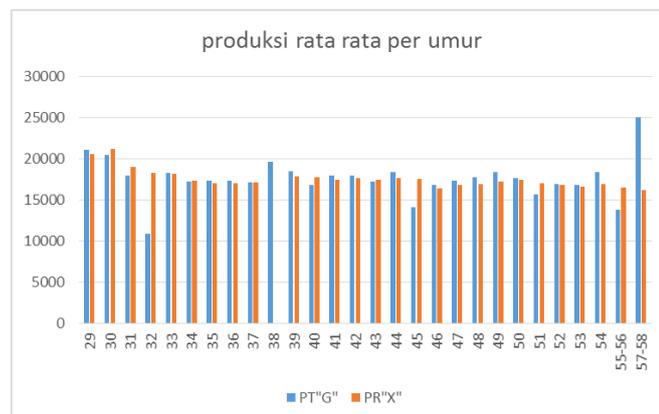
Pelinting dalam satu ruangan yang diteliti pada pembuatan rokok sigaret kretek tangan (SKT) berjumlah 330 pengelinting wanita untuk di PT "G" dan 151 pekerja

pelinting wanita di PR”X”. Bila dikelompokkan kedalam setiap usianya maka rata-rata hasil produksi lintingan rokok dalam setiap lima hari kerja (1 minggu) adalah:

**Tabel 1.** Rata-rata Jumlah Produksi per 5 hari kerja Lintingan Rokok Berdasarkan Usia

Usia	R Prod PT “G”	PR “X”	PT G	PR X	Usia	R Prod PT “G”	PR “X”	PT “G”	PR “X”
29	21,100	20600	5	8	43	17,250	17430	17	8
30	20,500	21200	5	4	44	18,396	17650	12	5
31	17,976	19000	21	9	45	14,083	16550	9	6
32	18,908	18230	19	6	46	16,795	16420	11	7
33	18,264	18200	18	12	47	17,313	16840	8	5
34	17,183	17340	15	9	48	17,778	16965	9	5
35	17,281	17010	8	3	49	18,400	17200	10	6
36	17,328	17020	16	6	50	17,667	17430	9	5
37	17,092	17110	19	8	51	15,700	17030	5	5
38	19,659	-	11	0	52	16,938	16780	8	6
39	18,500	17900	17	4	53	16,804	16650	14	3
40	16,788	17700	13	5	54	18,333	16940	3	5
41	17,981	17405	26	4	55-56	13,750	16500	1	3
42	18,000	17655	20	5	57-58	25,000	16200	1	2

Berdasarkan data diatas maka hasil grafik rata-rata jumlah produksi adalah:



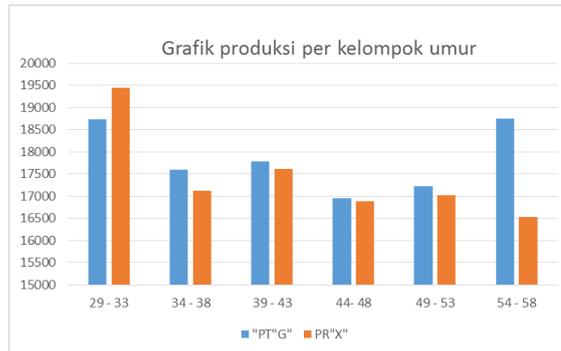
**Gambar 1.** Grafik rata-rata Jumlah Produksi Lintingan Rokok Berdasarkan Usia

Berdasarkan grafik data diatas, dapat dilihat bahwa usia tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pengelinting rokok sigaret kretek tangan di PT “G” dan PR “X”. Namun dalam 1 klasifikasi usia akan terdiri dari 5 kategori usia. Alasan pengklasifikasian usia adalah dengan 5 kategori usia adalah karena diasumsikan dengan perbedaan produktivitas kerja pada 5 kategori usia yang berdekatan tidak terlalu jauh, atau bisa dikatakan hampir sama. Sehingga didapatkan rata-rata hasil produksi lintingan rokok setiap klasifikasi usia dalam setiap minggunya adalah:

**Tabel 2.** Rata-rata Jumlah Produksi Lintingan Rokok Berdasarkan Klasifikasi Usia

Usia	Rata-rata Jumlah Produksi di PT "G"	Rata rata jumlah produksi di PR "X"
29 – 33	18,728	19.446
34 – 38	17,598	17120
39 – 43	17,780	17618
44 – 48	16,954	16885
49 – 53	17,223	17018
54 – 58	18,750	16533

Berdasarkan data pada tabel 2 maka hasil grafik rata-rata jumlah produksi adalah:

**Gambar 2.** Grafik rata-rata Jumlah Produksi Lintingan Rokok Berdasarkan Klasifikasi Usia

Berdasarkan grafik data diatas, dapat dilihat bahwa usia yang memiliki produktivitas yang tinggi adalah pada klasifikasi usia 29 – 33 , sedang klasifikasi umur 54-58 untuk PT G karena jumlah sample kecil (1 orang) yang kebetulan produktifitasnya tinggi) , Berbeda di PR"X" jumlah pelinting diusia tersebut lebih banyak sehingga mewakili keadaan sebenarnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa klasifikasi usia tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pengelinting rokok sigaret kretek tangan di PT "G dan PR "X". Sejalan dengan penelitian terdahulu penambahan umur secara bertahap mengurangi tingkat produktifitas pada pekerjaan yang bersifat manual. Yang menarik hal yang sama di usia 44 – 48 lebih rendah disbanding yang berumur 39-43 dan juga lebih rendah dari usia 49-53. Dari wawancara pada kurun usia 44 – 48 wanita banyak mengalami permasalahan rumah tangga baik masa suami , anak, keadaan kesehatan orang tua, namun berangsur stabil kembali diusia 49-53. Sedang di usia 29- 33 pada usia produktif ternyata produksi PR"X" lebih tinggi dari "PT"G".

Pada pengamatan jam kerja dilakukan selama 2 kali pengecekan kualitas hasil produksi setiap pekerja baik pada PT"G" dan PR"X". Pada pemeriksaan pertama karyawan bekerja pada pukul 08.00-10.00 (pagi). Setelah jam kerja pagi selesai karyawan diberikan istirahat dan dilanjutkan pada jam siang yaitu pada pukul 14.00-15.00 (siang). Pengambilan data untuk jam kerja pagi mengambil sampel lima batang rokok secara acak dari tujuh kelompok (satu kelompok terdiri dari 30-50 karyawan).

Dari data kedua perusahaan yang didapatkan, jika produk yang tidak memenuhi standart lebih dari 3 maka karyawan akan mendapat peringatan. Arti dari warna kuning merupakan karyawan yang tidak memenuhi standart dari pengambilan sample 5 sampel acak. Total karyawan 318 pada 7 kelompok, menghasilkan produk yang tidak memenuhi standart 859 produk. Untuk jumlah karyawan yang tidak memenuhi standart yaitu 65 karyawan dengan total produk tidak memenuhi standart 260 batang.

Dari hasil wawancara karyawan mengalami penurunan produksi pada shift siang. QC (*Quality Control*) dari PT.”G” dan PR”X” untuk pemeriksaan produk yang tidak sesuai standart mengambil sampel acak yaitu satu batang yang dilakukan pemeriksaann.

Dari data di kedua perusahaan diperoleh dengan total karyawan sama terjadi sebuah perubahan. Terdapat 109 karyawan dianggap tidak memenuhi standart (berwarna kuning/bertanda centang). Terjadi peningkatan terhadap produk yang tidak memenuhi standart. Dari pengumpulan data diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh jam terhadap produktivitas karyawan, dan karyawan pada pagi hari lebih produktif dibandingkan pada siang hari. Jumlah produk cacat atau tidak memenuhi standart pada pagi hari lebih sedikit jika dibandingkan dengan jumlah produk cacat atau tidak memenuhi standart pada siang hari. Hal ini terjadi akibat produktivitas dari karyawan mengalami penurunan setelah jam istirahat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan dalam jurnal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor usia dan jam kerja efektif. Karena kinerja pekerja sering menurun pada usia yang lebih tua, namun bukan berarti hal ini berlaku pada semua jenis pekerjaan. Untuk melihat pengaruh usia terhadap produktivitas akan lebih baik bila beberapa usia pekerja tersebut diklasifikasikan menjadi satu kelompok. Dalam 1 klasifikasi usia akan terdiri dari 5 kategori usia. Sehingga didapatkan hasil bahwa usia yang memiliki produktivitas yang tinggi adalah pada klasifikasi usia 29 – 33 dan klasifikasi umur 54-58. Sehingga dapat disimpulkan bahwa klasifikasi usia tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pengelinting rokok sigaret kretek tangan di PT “G” maupun PR”X”. Selain itu jam kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi tingkat produktivitas. Pasalnya ketika jam kerja tidak efektif memiliki efek buruk pada kesehatan pekerja, karena kelelahan dan stres kerja dalam jangka pendek ataupun jangka panjang. Dalam pengamatan ini didapatkan hasil analisis dari total karyawan 318, menghasilkan produk yang tidak memenuhi standart 859 produk. Untuk jumlah karyawan yang tidak memenuhi standart yaitu 65 karyawan dengan total produk tidak memenuhi standart 260 batang, bahwa produktivitas karyawan pada pagi hari lebih produktif dibandingkan pada siang hari. Jumlah produk cacat atau tidak memenuhi standart pada pagi hari lebih sedikit jika dibandingkan dengan jumlah produk cacat atau tidak memenuhi standart pada siang hari. Hal ini terjadi akibat produktivitas dari karyawan mengalami penurunan setelah jam istirahat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, Dkk., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Badan Pusat Statistik Kota Banda Lampung, (2015). Retrived from [www.Bps.Go.Id](http://www.Bps.Go.Id).
- Fatula, Dariusz, 2018. “*Selected Micro- and Macroeconomic Conditions of Wages, Income and Labor Productivity in Poland and Other European Union Countries*”. Available at : [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3201054](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3201054). Di akses pada 5 Oktober 2018.
- Gobel, Christian, (2011). *Age and Productivity-Sector Differences*. Available at : [ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp11058.pdf](http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp11058.pdf). Di akses pada 26 September 2018
- Golden, Lonnie, (2011). *The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: a Research Synthesis Paper*. Available at :

- [https://www.researchgate.net/publication/256035039\\_The\\_Effects\\_of\\_Working\\_Time\\_on\\_Productivity\\_and\\_Firm\\_Performance\\_Research\\_Synthesis\\_Paper](https://www.researchgate.net/publication/256035039_The_Effects_of_Working_Time_on_Productivity_and_Firm_Performance_Research_Synthesis_Paper). Di akses pada 27 September 2018
- Hasibuan, Malayu S. P., (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Jablonski, Mary et al, 1988. “*Productivity, Age, and Labor Composition Changes in the U.S.*”. available at : <https://www.bls.gov/opub/mlr/1988/09/rpt1full.pdf>. Di akses pada 5 Oktober 2018.
- Muh. Fahrudin, SH., (2013), *JAM KERJA DI INDONESIA MENURUT UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN*.
- Mulyadi, S., (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Proxsisgroup, (2016). *Apa Saja yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja*. Available at : <https://www.proxsisgroup.com/articles/apa-saja-yang-mempengaruhi-produktivitas-tenaga-kerja/>. Di akses pada 26 September 2018
- Sedarmayanti, (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S. P., (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simanjutak, P. J., (1998). *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Jakarta: FEUI.
- Skirbekk, Vegard, (2004). *Age and Individual Productivity : A Literature Survey*. Available at : <https://pdfs.semanticscholar.org/9f44/2738b1deed6d57aca9be06-2e4e218ef2c242.pdf>. Di akses pada 27 September 2018
- Steunpunt, Tijdschrift van het, (2008). *Age and Productivity Capacity*. Available at: [http://www.steunpuntwerk.be/system/files/overwerk\\_2008\\_1\\_02.pdf](http://www.steunpuntwerk.be/system/files/overwerk_2008_1_02.pdf). Di akses pada 28 September 2018
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tana, Lusianawaty, (2018), *Bulletin of Health Research*, Vol 46, Iss 1, Pp 11-22 (2018).
- Tendra, Hans, (2003). *Merokok dan Kesehatan*. Surabaya
- Undang-Undang RI. No. 13, (2003). Tentang Ketenagakerjaan.
- Qamariyah, Siti 7 Fadlan, (2017). Pengaruh Pemberian Insentif dan Bonus terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bhakti Sumekar Sumenep. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 4(2), 265. Retrieved from <http://ejournal.stainpamekasan.ac.id/index.php/iqtishadia/article/view/1363/1060>.
- Wibowo, (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.