

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory adalah *theory* yang dikemukakan oleh (Locke, 1968). Teori ini menekankan pentingnya penetapan sasaran sebagai pedoman dalam aktivitas kerja. Tujuan berfungsi sebagai standar perilaku yang mengarahkan karyawan agar bekerja lebih fokus, terarah, dan produktif. (Locke & Latham, 2002) menambahkan bahwa tujuan yang menantang namun realistis mampu meningkatkan usaha, komitmen, serta ketekunan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, keberadaan umpan balik menjadi krusial agar karyawan mengetahui progres pencapaian tujuan dan dapat melakukan perbaikan bila diperlukan. Dengan demikian, teori ini menekankan bahwa kejelasan tujuan, tingkat kesulitan yang sesuai, komitmen, serta mekanisme evaluasi merupakan faktor penting dalam mendorong peningkatan produktivitas.

Pelaksanaan tujuan yang menantang, dan komitmen pekerja terhadap tujuan merupakan kunci pokok motivasi. Keberhasilan karyawan dalam mengelola sistem kerja dan kualitas hasil kerja merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel seperti kemampuan kerja dan produktivitas menjadi faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa teori penetapan tujuan tidak hanya menekankan aspek

kejelasan tujuan, tetapi juga keterkaitan antara kemampuan sumber daya manusia dan sistem kerja yang mendukung pencapaian produktivitas. (Tosi et al., 1991) menambahkan dimensi psikologis dalam kerangka *Goal Setting Theory*. Menurutnya, produktivitas kerja sebagai hasil akhir juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis. Hal ini dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, kemampuan karyawan untuk mengatur diri sehingga pencapaian tujuan menjadi terhambat.

Dalam konteks penelitian ini, *Goal Setting Theory* relevan karena kemampuan sumber daya manusia merupakan faktor internal yang menentukan sejauh mana karyawan mampu mencapai tujuan kerja. Karyawan dengan keterampilan teknis, pengalaman, dan kesiapan mental yang baik akan lebih mudah memenuhi target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Disisi lain, sistem *shift* kerja merupakan faktor eksternal yang memengaruhi distribusi beban kerja dan pencapaian target. Dengan pengaturan *shift* yang tepat, beban kerja dapat diseimbangkan sehingga tujuan produksi lebih mudah tercapai. Namun, apabila sistem *shift* tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menimbulkan ketidak seimbangan beban kerja, meningkatkan kelelahan, dan menurunkan produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian, *Goal Setting Theory* menjadi landasan teoritis yang menjelaskan bagaimana faktor internal berupa kemampuan sumber daya manusia, faktor eksternal berupa *shift* kerja. Teori ini memberikan kerangka konseptual bahwa produktivitas tenaga kerja di *Home Industri Bakso Aci Keyla Food Banyumas* dapat ditingkatkan apabila tujuan kerja ditetapkan

secara jelas, kemampuan karyawan dikembangkan secara optimal, dan sistem *shift* kerja diatur secara seimbang sesuai kapasitas tenaga kerja.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan bidang ilmu yang mempelajari cara mengelola sumber daya manusia, sumber daya alam, dan sumber daya keuangan. Prinsip dasar manajemen mencakup pembagian kerja, pengaturan, kedisiplinan, serta kesatuan perintah. Menurut (Widyawati et al., 2023) manajemen berperan dalam mengorganisasi masalah, memecahkan persoalan, dan mengoptimalkan solusi yang digunakan perusahaan. (Elyana et al., 2025) menambahkan bahwa sumber daya manusia adalah instrumen penting dalam organisasi maupun perusahaan.. Manajemen sumber daya manusia salah satu fungsi kunci dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan aset manusia, tujuannya adalah untuk memaksimalkan produktivitas dan kinerja karyawan serta memastikan bahwa kebutuhan organisasi dan individu dipenuhi secara efektif. (Sabrina, 2021) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, bimbingan, pengembangan, dan pemantauan tenaga kerja, serta memastikan semua aktivitas mendukung pencapaian tujuan organisasi. SDM bukan hanya fokus pada manajemen administratif tetapi juga pada pengembangan individu dan kontribusi sosial perusahaan.

Menurut (Daniel, 2022) manajemen sumber daya manusia adalah proses yang menghubungkan orang-orang dalam organisasi untuk

memenuhi kebutuhan mereka secara saling menguntungkan, dengan memanfaatkan kemampuan individu dan kerja sama. Proses ini mencakup pengelolaan sumber daya manusia dengan tujuan mencapai hasil terbaik melalui pemanfaatan kemampuan individu dan kerja sama. Dengan kata lain, sumber daya manusia berfokus pada bagaimana mengelola dan memaksimalkan potensi setiap anggota organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, serta mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Sedangkan menurut (Daniel, 2022) khususnya dalam konteks bagaimana dalam pengelolaan sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui pengembangan efisiensi kolektif. Pandangan ini juga sejalan dengan konsep efektivitas, yang mengukur sejauh mana tujuan perusahaan tercapai melalui produktivitas.

Menurut dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia melibatkan pengelolaan individu dalam organisasi dengan tujuan utama untuk memastikan bahwa karyawan berfungsi secara efektif dan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Peran manusia sebagai tokoh utama sangat penting karena tugas dan tanggung jawab mereka mempengaruhi langsung bagaimana organisasi mencapai visinya dan misinya. Manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, rekrutmen, pengembangan, pengelolaan kerja, dan pemeliharaan hubungan kerja yang harmonis, semuanya bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Kemampuan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Kemampuan

Kemampuan kerja merujuk pada karakteristik yang berkaitan dengan kapasitas fisik dan mental karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. (Dewi Puspitasari & Wulandari, 2022) menyebutkan bahwa kemampuan ini mencakup kekuatan fisik, daya tahan, keterampilan teknis, serta kemampuan kognitif dan emosional yang mempengaruhi produktivitas. Kemampuan ini penting karena mempengaruhi efektivitas dan efisiensi individu dalam berbagai situasi kerja. Sedangkan menurut (Kurniawati & Siti Mujanah, 2021) kemampuan kerja adalah keahlian yang diperoleh seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Silaswara, 2023) kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena jumlah dan kualitas output seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat kemahiran mereka. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (K. Huda, 2021) kemampuan kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas berdasarkan keterampilan dan pengalaman. Kemampuan adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan kesuksesan seseorang di tempat kerja. Dengan demikian, para pekerja atau karyawan harus memiliki keahlian dibidang mereka masing-masing untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Dengan demikian, mereka bisa

meningkatkan produktivitas pribadi dan kontribusinya terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, kemampuan kerja adalah konsep yang mencakup berbagai aspek yang saling berhubungan. Para ahli sepakat bahwa kemampuan kerja adalah dasar bagi karyawan untuk mencapai produktivitas yang optimal, dan oleh karena itu, perusahaan harus secara aktif mendukung pengemangan kemampuan kerja melalui pelatihan, pendidikan, dan manajemen kesehatan yang efektif. Keunggulan yang dimiliki oleh seorang karyawan meliputi pengetahuan dan sikap kerja. Karakteristik dari kemampuan yaitu sesuatu yang menjadi bagian dari karakter pribadi dan menjadi bagian dari perilaku karyawan dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan. Dengan meningkatkan keterampilan dan kompetensi, individu dapat bekerja dengan lebih efisien, menghasilkan hasil yang lebih baik, dan berkontribusi lebih signifikan terhadap tujuan perusahaan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seseorang menurut (Handoko, 2014), yaitu :

1) Pendidikan

Faktor pendidikan yang diperoleh dengan teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dengan mengikuti syarat-syarat yang jelas

2) Pelatihan

Yaitu merupakan faktor pelatihan materi, yang dimana kemampuan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

3) Pengalaman

Merupakan latar belakang individu atau kepribadian yang meliputi pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang diwaktu yang lalu.

c. Indikator Kemampuan kerja

Menurut (Dewi P&Wulandari, 2022) indikator kemampuan kerja meliputi tiga aspek utama :

1) Kemampuan pengetahuan (*Knowledge*)

Kemampuan pengetahuan berarti pemahaman individu tentang tugas-tugas yang harus dilakukan dalam organisasi, serta pengetahuan yang diperlakukan untuk mencapai kinerja yang diinginkan.

2) Kemampuan keterampilan atau kompetensi (*Skill*)

Kemampuan keterampilan atau kompetensi adalah kemampuan untuk menangani tugas-tugas yang diberikan, termasuk keterampilan teknis dan psikomotorik yang diperoleh untuk menjalankan teknik atau cara kerja yang tepat.

3) Kemampuan sikap (*Attitude*)

Kemampuan sikap adalah kemampuan untuk berintraksi dengan orang lain, objek, dan situasi dalam konteks sosial secara efektif dan positif.

Kemampuan kerja ini membantu menentukan seberapa efektif karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dan berkontribusi pada

pencapaian tujuan organisasi. Memahami dan mengembangkan berbagai jenis kemampuan ini penting untuk meningkatkan produktivitas dan efektifitas dilingkungan kerja.

3. *Shift* Kerja

a. Pengertian *Shift* Kerja

Penggunaan sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan produksi yang dibutuhkan oleh dunia industri dan perusahaan menghasilkan waktu kerja yang lebih lama bagi karyawan. Meningkatnya kebutuhan sumber daya berdampak pada pekerja dengan mempekerjakan lebih dari waktu yang ditetapkan atau menerapkan sistem *shift*. Orang yang bekerja diluar jam kerja biasa disebut sebagai *shift* kerja. *Shift* kerja adalah sekelompok orang yang bekerja berdasarkan jadwal tertentu dan selama waktu tertentu, seperti yang dikatakan (Putri Arini, 2021). *Shift* kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam.

Menurut (Nufal Akbar & Irawati, 2023) menulis, *shift* kerja merupakan suatu pekerjaan yang terjadwal diluar jam normal dimana pelayanan dilakukan secara terus menerus atau kegiatan produksi yang dilaksanakan full selama 24 jam per hari untuk memaksimalkan efisiensi dan produktivitas. Seperti dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan juga Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun

2021 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, 2021, yang merupakan bagian dari UU Cipta Kerja dimana aturan jam kerja karyawan sesuai Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) yaitu, 7 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam seminggu untuk 6 hari kerja dengan 1 hari libur atau 8 jam kerja sehari atau 40 jam kerja dalam seminggu untuk 5 hari kerja dengan 2 hari libur dalam 1 minggu.

Menurut (Busro, 2018), *shift* kerja merupakan sistem pembagian waktu kerja yang memengaruhi jumlah kompensasi yang diterima pekerja, baik harian, mingguan, maupun bulanan. Aturan ketenagakerjaan membatasi jam kerja maksimal, waktu istirahat, serta kompensasi apabila pekerja melampaui batas tersebut. Dibandingkan dengan pekerja dengan jam kerja normal, pekerja *shift* lebih rentan mengalami kelelahan dan gangguan tidur seperti insomnia. Kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja, meningkatkan risiko dalam proses kerja, bahkan menimbulkan kecelakaan ditempat kerja. Menurut (Poniah Juliawati, 2020), sistem *shift* biasanya berlangsung antara enam hingga dua belas jam kerja dengan pola pola dua, tiga, atau empat shift dalam sehari. Pola shift dapat bersifat rotasi maupun tetap, misalnya shift pagi, sore, atau malam. Pengaturan jadwal shift ini memungkinkan kegiatan produksi dan pelayanan berlangsung sepanjang hari, sehingga perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Menurut para ahli diatas, sistem *shift* kerja mengacu pada sistem kerja yang dibagi menjadi tiga jadwal kerja, yaitu pagi, sore , dan malam, untuk memaksimalkan efisiensi dan produktivitas bisnis setiap hari. Tingkat fleksibilitas karyawan terhadap pengaturan *shift* mereka dan persepsi mereka tentang kesehatan mereka adalah metrik yang dapat digunakan untuk dapat mengukur sistem *shift* kerja. Dengan memepertimbangkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *shift* kerja adalah sistem yang digunakan perusahaan untuk menjalankan bisnisnya dengan membagi waktu kerja.

b. Indikator *Shift* Kerja

Indikator *shift* kerja menurut (Syahrizal et al., 2023), yaitu :

- 1) Durasi *shift*, yaitu jumlah jam kerja karyawan tiap *shift* yaitu 8 jam.
- 2) Jumlah pekerja atau tim ,yaitu banyaknya pekerja atau kelompok kerja tiap *shift*.
- 3) Kecepatan rotasi, yaitu jumlah hari yang diperlukan untuk pertukaran *shift*.
- 4) Arah rotasi *shift*, yaitu bergerak searah jarum jam dengan jam (pagi, sore).
- 5) Waktu istirahat, yaitu jam istirahat bagi karyawan untuk bersantai dan memulihkan diri disela-sela jam kerja.
- 6) Hari libur, yaitu jumlah dan posisi hari libur *shift* karyawan.
- 7) Keteraturan jadawal *shift*, yaitu jadwal kerja *shift* berlangsung secara teratur.

4. Produktivitas Karyawan

a. Pengertian Produktivitas Karyawan

Menurut (harahap & Sijabat, 2022) produktivitas adalah ukuran perbandingan antara kualitas dan kuantitas hasil kerja seorang tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu. Tujuannya adalah untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang ada. (Sinambela, 2021) mendefinisikan produktivitas sebagai kemampuan seorang atau organisasi untuk menghasilkan output yang lebih tinggi dengan input yang sama atau bahkan lebih rendah. Produktivitas juga dilihat sebagai ukuran efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, yang mencakup, waktu, tenaga, untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut (Hasibuan, 2019) menyatakan bahwa produktivitas tidak hanya mengukur jumlah output yang dihasilkan, tetapi juga memperhitungkan kualitas dari output tersebut. Produktivitas yang tinggi menunjukkan kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan produk atau jasa dengan kualitas tinggi dalam waktu yang lebih singkat. Menurut (Hilda Fitria, 2023) produktivitas kerja didefinisikan sebagai kemampuan berbagai macam sumber daya untuk menghasilkan barang dan jasa. Ini berarti produktivitas kerja tidak hanya bergantung pada tenaga kerja itu sendiri tetapi juga melibatkan bagaimana berbagai sumber daya seperti teknologi, modal, dan bahan digunakan secara

efektif dan efisien dalam proses produksi. Konsep ini menekankan pentingnya integrasi dan optimalisasi berbagai faktor untuk mencapai hasil yang maksimal.

Produktivitas didefinisikan sebagai sikap mental yang selalu mencari perbaikan. Dalam konsep ini, produktivitas bukan hanya tentang hasil kerja, tetapi juga mencakup sikap proaktif untuk terus-menerus mencari cara untuk meningkatkan efisien dan efektivitas dalam pekerjaan. Ini melibatkan dorongan untuk berinovasi, memperbaiki proses, dan meningkatkan hasil kerja secara berkelanjutan.

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas yaitu seberapa banyak dan berkualitas output yang dihasilkan dari berbagai sumber daya yang digunakan. Bagaimana sumber daya seperti waktu, tenaga kerja, dan material digunakan untuk mencapai hasil yang optimal. Komitmen karyawan untuk terus-menerus mencari cara untuk meningkatkan kinerja, efisiensi, dan hasil kerja mereka. Meningkatkan kemampuan untuk menghasilkan output yang memadai dengan menjaga standar kualitas yang tinggi. Dengan memahami produktivitas karyawan dari berbagai prepektif ini, organisasi dapat mengidentifikasi area untuk perbaikan dan mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan

Menurut (Maslach & Leiter, 2021) bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti individu, organisasi,

lingkungan kerja, eksternal serta psikologis dan sosial. Berikut adalah beberapa faktor utama yang mempengaruhi produktivitas karyawan :

1) Faktor Individu

a) Keterampilan dan kompetensi

Karyawan yang memiliki keterampilan teknis dan kompetensi yang memiliki keterampilan teknis dan kompetensi yang baik dibidang mereka cenderung bekerja lebih efisien dan produktif. Ini termasuk pendidikan formal, pelatihan, pengalaman, dan penguasaan teknologi. Kompetensi yang kuat memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan mengurangi kesalahan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

b) Motivasi dan kepuasan kerja

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi seberapa keras seorang karyawan bekerja. Motivasi intrinsik (misalnya, perasaan pencapaian pribadi, pertumbuhan, atau kesenangan dalam bekerja) berperan besar dalam produktivitas. Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang mencakup seberapa puas karyawan dengan kondisi kerja, gaji, dan pengakuan yang mereka terima. Karyawan yang puas dan termotivasi cenderung produktif.

c) Kesehatan fisik dan mental

Kesehatan fisik yang baik, seperti stamina, kekuatan, dan tidak adanya penyakit kronis, memungkinkan karyawan bekerja lebih lama dan lebih efektif. Kesehatan mental juga penting, stres, kecemasan, dan depresi dapat mengurangi fokus, konsentrasi, dan efisiensi. Program kesehatan ditempat kerja yang mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan.

d) Etos kerja dan sikap pribadi

Sikap positif terhadap pekerjaan, seperti dedikasi, komitmen, dan tanggung jawab, sangat mempengaruhi produktivitas. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik, misalnya yang berorientasi pada hasil dan proaktif, cenderung menyelesaikan tugas lebih cepat dan dengan kualitas yang baik.

2) Faktor Organisasi

a) Kepemimpinan Dan Manajemen

Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti kepemimpinan yang partisipatif dan suportif, dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Manajer yang memberikan umpan balik konstruktif, mengakui pencapaian, dan memberikan bimbingan yang jelas membantu karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih keras.

b) Budaya Kerja Dan Lingkungan

Budaya organisasi yang positif, inklusif, dan mendukung inovasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Budaya yang mendorong kolaborasi, keterbukaan, dan komunikasi yang efektif biasanya menghasilkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

c) Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang jelas dan efisien dengan definisi peran yang baik dan aliran komunikasi yang lancar memungkinkan karyawan memahami tanggung jawab mereka dan bagaimana kontribusi mereka sesuai dengan tujuan perusahaan. Struktur yang rumit atau kurang jelas dapat menyebabkan kebingungan, tumpang tindih tugas, dan penurunan produktivitas.

d) Kebijakan Sumber Daya Manusia

Kebijakan yang mendukung seperti pengembangan karir, pelatihan, fleksibilitas kerja, dan keseimbangan kerja-kehidupan berpengaruh pada produktivitas, misalnya program pelatihan yang efektif membantu karyawan mengembangkan keterampilan baru, sementara fleksibilitas kerja dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan.

3) Faktor Lingkungan Kerja

a) Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik yang baik, termasuk pencahayaan yang memadai, ventilasi, suhu yang nyaman, dan kebersihan, dapat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi dan bekerja dengan efisien. Kondisi fisik yang buruk dapat menyebabkan kelelahan, gangguan kesehatan, dan ketidaknyamanan, yang semuanya menurunkan produktivitas.

b) Teknologi Dan Alat Kerja

Akses ke teknologi terbaru, perangkat lunak, dan peralatan yang efisien dapat meningkatkan kecepatan dan akurasi pekerjaan. Alat yang ketinggalan zaman atau tidak memadai dapat menyebabkan frustrasi dan menghambat alur kerja, mengurangi produktivitas.

c) Lokasi Dan Infrastruktur

Lokasi tempat kerja yang mudah diakses dan infrastruktur yang memadai (misal, akses ke transportasi umum, ruang parkir, fasilitas makan) dapat mengurangi keterlambatan dan meningkatkan kenyamanan kerja. Lokasi yang strategis juga dapat mengurangi waktu perjalanan dan meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan.

4) Faktor Eksternal

a) Kondisi Ekonomi

Kondisi ekonomi makro, seperti stabilitas ekonomi, inflasi, dan tingkat pengangguran, dapat mempengaruhi rasa aman kerja dan

semangat karyawan. Dalam kondisi ekonomi yang stabil, karyawan mungkin merasa lebih aman dan termotivasi untuk bekerja lebih keras. Sebaliknya, Ketidakpastian ekonomi dapat menyebabkan kecemasan dan menurunkan produktivitas.

b) Peraturan Dan Kebijakan Pemerintah

Kebijakan terkait ketenagakerjaan seperti upah minimum, jam kerja, dan hak-hak pekerjaan mempengaruhi kondisi dan kesejahteraan kerja. Kebijakan yang menguntungkan, seperti cuti berbayar dan perlindungan kesehatan, dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

c) Persaingan Industri

Tingkat persaingan dalam industri dapat mempengaruhi tingkat tekanan dan ekspektasi terhadap karyawan. Dalam industri yang sangat kompetitif, perusahaan mungkin menuntut produktivitas yang lebih tinggi untuk tetap kompetitif, yang dapat memengaruhi beban kerja dan stres karyawan.

d) Perubahan Sosial Dan Teknologi

Inovasi seperti otomatisasi, kecerdasan buatan, dan digitalisasi dapat mengubah cara kerja, meningkatkan efisiensi, dan mengurangi kesalahan. Namun, adaptasi terhadap perubahan ini memerlukan pelatihan dan penyesuaian budaya, yang bisa berdampak sementara pada produktivitas.

5) Faktor Psikologis Dan Sosial

a) Hubungan Antar Karyawan

Hubungan yang baik antar karyawan, seperti rasa saling percaya, komunikasi yang efektif, dan dukungan sosial, dapat meningkatkan kolaborasi dan semangat kerja. Konflik atau perselisihan yang tidak terselesaikan dapat menurunkan moral dan produktivitas.

b) Pengakuan Dan Penghargaan

Sistem penghargaan yang adil dan transparan, baik dalam bentuk finansial (seperti bonus dan insentif) maupun non-finansial (seperti pengakuan publik atau penghargaan kinerja), dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan untuk bekerja lebih keras.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan sangat beragam dan saling berkaitan. Pengelolaan yang efektif dari faktor-faktor ini, seperti memastikan kesehatan fisik dan mental karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta memberikan alat dan teknologi yang tepat, dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan. Untuk mencapai produktivitas optimal, penting bagi organisasi untuk memahami dan menangani setiap faktor ini secara komperhensif.

c. Indikator Produktivitas Karyawan

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator menurut (Dewhurst et al., 2021) sebagai berikut :

1) Pendapatan Karyawan (*Revenue Employee*)

Produktivitas karyawan dapat dinilai melalui pendapatan yang mereka hasilkan.

2) Kualitas Hasil kerja (*Quality of Output*)

Produktivitas tidak hanya dilihat dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari kualitasnya. Aspek seperti tingkat kesalahan, kepuasan pelanggan, serta pengembalian barang atau jasa dapat dijadikan tolok ukur kualitas produktivitas karyawan.

3) Tingkat Penyelesaian Tugas (*Task Completion Rate*)

Salah satu ukuran produktivitas adalah banyaknya tugas atau proyek yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

4) Tingkat Kehadiran (*Absebtteeism Rate*)

Tingkat ketidakhadiran atau jumlah hari kerja yang hilang sering digunakan sebagai tolok ukur produktivitas. Semakin tinggi tingkat ketidakhadiran, maka semakin rendah produktivitasnya.

B. Penelitian Terdahulu

Selain landasan teoritis yang telah diuraikan, penelitian terdahulu juga menjadi rujukan penting untuk memperkuat dasar pengembangan hipotesis. Penelitian- penelitian tersebut memberikan gambaran mengenai hubungan kemampuan sumber daya manusia manusia dan *shift* kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Untuk memperjelas penelitian ini, berikut disajikan penelitian terdahulu yang relevan.

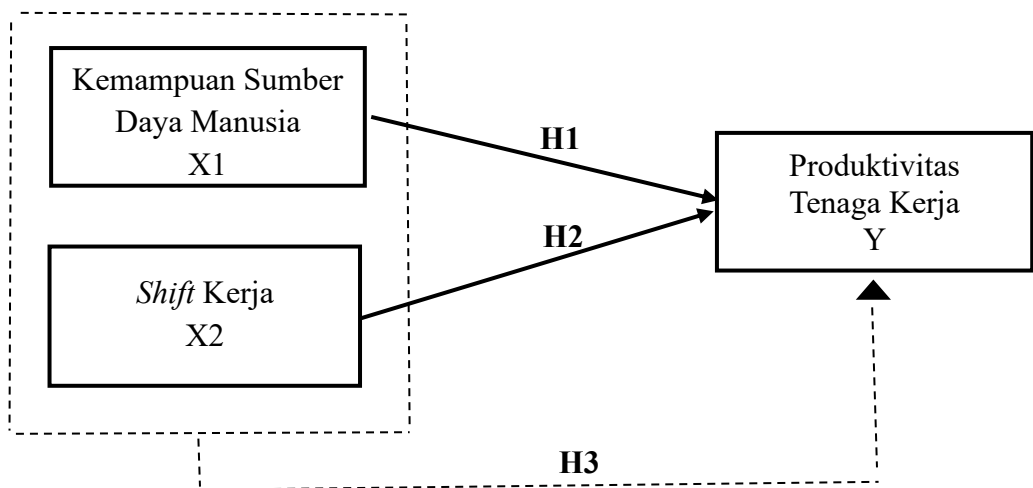
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil
1.	Sulistiana & Purwanto (2025)	Pengaruh Sistem Kerja <i>Shift</i> dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT Setia Raya Mandiri Cabang Kabupaten Serang.	Kuantitatif	Sistem kerja <i>shift</i> dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas Karyawan Bagian Produksi PT Setia Raya Mandiri Cabang Kabupaten Serang.
2.	Agata Mangkey, Jenny Nancy Kaligis (2024)	Pengaruh <i>Shift</i> Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Jordan Bakery Tomohon.	Kuantitatif	<i>Shift</i> kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Karyawan Pt. Jordan Bakery Tomohon.
3.	Sukanto, Reina Damayanti, Nurkardina Novalia (2024)	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor	Kuantitatif	Kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Pegawai Kantor

No	Penulis dan Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil
		Camat Air Salek Banyuasin.		Camat Air Salek Banyuasin.
4.	Putra (2023)	Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pemanen Pada PT. YZ Kabupaten Bengkelalis	Kuantitatif	Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Pemanen Pada PT. YZ Kabupaten Bengkelalis
5.	Edholianansyah, Benny Usman, Heryyati, Suhada (2022)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Ogan Ilir.	Kuantitatif	Kemampuan kerja dan kreativitas berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Ogan Ilir.
6.	Poniah Juliawati (2020)	Pengaruh <i>Shift</i> Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Gudang PT. Tirta Utama Abadi Depo Metro Kota Bandung.	Kuantitatif	<i>Shift</i> kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Karyawan di Bagian Gudang PT. Tirta Utama Abadi Depo Metro Kota Bandung.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek penelitian. Kerangka berpikir menggambarkan hubungan antara variabel dependen yaitu Produktivitas Tenaga Kerja (Y) yang dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Kemampuan Sumber Daya Manusia (X1) dan *Shift* Kerja (X2) pada *Home Industri* Bakso Aci Keyla Food Banyumas. Berdasarkan keterangan tersebut dapat digambarkan kerangka penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesisi penelitian merupakan dugaan sementara yang masih perlu dibuktikan melalui data empiris. Menurut merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. Disebut sementara karena jawaban tersebut masih bertumpu pada teori atau kajian literatur yang relevan, dan belum didukung oleh data empiris dari lapangan. Dengan demikian, hipotesis dapat dipandang sebagai jawaban teoritis yang nantinya perlu diuji melalui proses pengumpulan data untuk memastikan kebenarannya. Dengan berlandaskan pada teori, hasil penelitian terdahulu, serta fenomena empiris yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di *Home Industri Bakso Aci Keyla Food Banyumas*

Kemampuan kerja merupakan faktor mendasar yang menentukan tingkat produktivitas tenaga kerja. Karyawan yang memiliki keterampilan memadai dan kompetensi yang baik akan mampu bekerja lebih efisien, menghasilkan output berkualitas, serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan kerja menjadi strategi penting dalam meningkatkan produktivitas di lingkungan kerja.

Penelitian empiris mendukung penelitian ini (Ariski et al., 2024) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hasil serupa ditunjukkan oleh (Mahmudin, 2020)

yang menyatakan bahwa kemampuan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Konsistensi temuan tersebut menegaskan bahwa kemampuan kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

HI : Kemampuan Sumber Daya Manusia Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di *Home Industri* Bakso Aci Keyla *Food* Banyumas

2. *Shift* Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di *Home Industri* Bakso Aci Keyla *Food* Banyumas

Shift kerja merupakan sistem pengaturan waktu kerja yang diterapkan perusahaan untuk memastikan operasional berjalan berkesinambungan. Pola kerja bergilir ini sering digunakan pada industri yang beroperasi penuh selama 24 jam. Pengaturan *shift* yang tepat dapat membantu menjaga keseimbangan beban kerja, namun jika tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Dermawan, 2024) menemukan bahwa sistem *shift* kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, di mana pengaturan shift yang terstruktur mampu meningkatkan efisiensi kerja. Hasil serupa ditunjukkan oleh (Timur & Muliatna, 2019) yang menegaskan bahwa *shift* kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja meskipun tetap perlu memperhatikan faktor kesehatan dan kesejahteraan karyawan agar hasilnya optimal. Konsistensi

temuan ini menegaskan bahwa shift kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

H2 : *Shift* Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di *Home Industri* Bakso Aci Keyla Food Banyumas

3. Kemampuan Sumber Daya Manusia Dan *Shift* Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di *Home Industri* Bakso Aci Keyla Food Banyumas

Kemampuan kerja dan sistem shift kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Karyawan dengan keterampilan memadai akan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas, sementara pengaturan shift kerja yang tepat dapat menjaga kelancaran operasional perusahaan. Kombinasi keduanya diyakini mampu meningkatkan produktivitas secara simultan, karena kemampuan individu menentukan kualitas hasil kerja, sedangkan shift kerja memastikan kontinuitas proses produksi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Surahman, 2021) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sementara itu penelitian (Nufal Akbar & Irawati, 2023) menegaskan bahwa sistem *shift* juga memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Konsistensi temuan ini memberikan dasar bahwa kemampuan kerja yang baik, bila didukung oleh pengaturan *shift* kerja yang terstruktur, akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas kerja.

**H3 : Kemampuan Sumber Daya Manusia Dan Shift Kerja Berpengaruh
Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di *Home Industri* Bakso
Aci Keyla *Food* Banyumas**