

Pengaruh Jam Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Menara Berlian Jakarta Barat

Elfrida Jelita¹, Supartomo Corolus Boromeus²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: elfjelita5@gmail.com

Abstrak—Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian target produksi perusahaan dan sering dipengaruhi oleh faktor internal seperti pengaturan jam kerja dan sistem pengupahan. PT Menara Berlian Jakarta Barat mengalami fluktuasi produktivitas karyawan bagian produksi yang diduga terkait dengan kedua faktor tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh jam kerja dan upah terhadap produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh terhadap seluruh karyawan produksi sebanyak 70 orang. Data primer diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jam kerja dan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 12,456 + 0,604X_1 + 0,133X_2$. Secara parsial, jam kerja memiliki pengaruh signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan upah memiliki signifikansi $0,006 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai Fhitung 27,866 dan kontribusi sebesar 45,4%. Kesimpulan, pengaturan jam kerja yang optimal dan sistem pengupahan yang layak merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

Kata kunci: Jam kerja, upah, produktivitas kerja, karyawan produksi

Abstract—Employee productivity is a crucial factor in achieving company production targets and is influenced by working hour arrangements and wage systems. PT Menara Berlian experienced fluctuations in employee productivity, suspected to be related to these factors. This study aims to analyze the effect of working hours and wages on employee productivity both partially and simultaneously. A quantitative approach was applied with saturated sampling of 70 production employees. Data were collected using questionnaires and analyzed through multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. Results indicate that working hours and wages significantly influence productivity. The regression equation is $Y = 12.456 + 0.604X_1 + 0.133X_2$. Working hours significantly affect productivity ($p < 0.05$), and wages also show significant influence ($p < 0.05$). Simultaneously, both variables significantly affect productivity with a contribution of 45.4%. In conclusion, optimal working hour management and appropriate wage systems are essential to enhance employee productivity.

Keywords: Working hours, wages, work productivity, production employees

1. PENDAHULUAN

Kelangsungan hidup dan perkembangan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kekuatan modal, teknologi, maupun sistem operasional, tetapi sangat ditentukan oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dalam meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan pemanfaatan tenaga kerja serta efisiensi proses produksi dalam suatu perusahaan.

Manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya organisasi bertujuan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Stoner dan Freeman (2019) menyatakan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi. Manullang (2020) juga menegaskan bahwa manajemen merupakan seni dan ilmu dalam merencanakan, mengorganisasikan, menyusun, mengarahkan, dan mengawasi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Abdullah (2020) menyatakan bahwa manajemen adalah keseluruhan aktivitas yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan organisasi melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Dalam konteks pengelolaan tenaga kerja, manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengatur, mengembangkan, serta memanfaatkan tenaga kerja secara optimal. Sedarmayati (2020) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan seni dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Handoko menambahkan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi maupun individu.

Produktivitas kerja merupakan ukuran kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien. Sutrisno dalam Baiti et al. (2020) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan tenaga kerja yang digunakan. Rauuf et al. (2022) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan komponen penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan produksi. Sementara itu, Anggraini dan Simamora (2023) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil optimalisasi motivasi dan kemampuan kerja dalam menghasilkan output dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Di antara faktor tersebut, jam kerja dan upah merupakan faktor yang memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja tenaga kerja. Jam kerja berkaitan dengan pengaturan waktu kerja yang ditetapkan perusahaan. Menurut Tulhusnah dan Puryantoro (2020), jam kerja merupakan waktu yang digunakan tenaga kerja untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Sedarmayanti (2020) menegaskan bahwa pengaturan jam kerja berpengaruh terhadap efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Jam kerja yang terlalu panjang dapat menyebabkan kelelahan, sedangkan pengaturan waktu kerja yang tepat dapat meningkatkan konsentrasi dan efisiensi kerja.

Selain jam kerja, upah juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga kerja. Upah merupakan imbalan yang diterima pekerja sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan. Ramayana (2022) menyatakan bahwa upah merupakan pembayaran yang adil dan pantas kepada karyawan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hasibuan dan Dessler (2021) menjelaskan bahwa upah berfungsi sebagai alat motivasi yang memengaruhi semangat dan kinerja karyawan. Upah yang layak dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong peningkatan produktivitas.

Hubungan antara jam kerja dan upah dengan produktivitas kerja menunjukkan adanya keterkaitan antara faktor waktu kerja dan kompensasi finansial dalam memengaruhi kinerja tenaga kerja. Pengaturan jam kerja yang efektif serta sistem pengupahan yang adil dapat menciptakan keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan kesejahteraan karyawan, sehingga mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Fenomena yang terjadi pada PT Menara Berlian Jakarta Barat menunjukkan adanya fluktuasi produktivitas karyawan bagian produksi. Data produksi menunjukkan bahwa dalam satu tahun hanya sebagian periode yang mampu mencapai target produksi, sedangkan periode lainnya tidak mencapai target yang ditentukan perusahaan. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakstabilan produktivitas yang perlu dianalisis lebih lanjut.

Selain itu, terdapat perbedaan upah harian antara karyawan lama dan karyawan baru yang berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja. Sistem kerja tiga shift serta penerapan lembur yang bersifat fleksibel juga dapat memengaruhi kondisi fisik, motivasi, dan kinerja karyawan. Pengaturan jam kerja yang kurang optimal berpotensi menimbulkan kelelahan kerja, sedangkan sistem pengupahan yang tidak merata dapat memengaruhi semangat kerja karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, jam kerja dan upah diduga menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Menara Berlian Jakarta Barat. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh jam kerja dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, sehingga dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dalam organisasi.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan prosedur ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data empiris dan menjawab permasalahan penelitian secara sistematis. Pemilihan metode yang tepat sangat penting agar hasil penelitian memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang menekankan pada pengukuran variabel dalam bentuk angka serta analisis data menggunakan teknik statistik. Menurut Suliyanto (2018), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didasarkan pada data numerik yang dapat diolah secara statistik untuk menguji hipotesis dan menarik kesimpulan secara objektif.

Penelitian dilaksanakan pada PT Menara Berlian Jakarta Barat. Perusahaan ini bergerak di bidang pemasok bahan makanan dan bahan kimia khusus, dengan sistem produksi berbasis shift. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada relevansi antara fenomena organisasi dengan variabel penelitian, yaitu jam kerja, sistem pengupahan, dan produktivitas kerja karyawan.

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah jam kerja (X1) dan upah (X2), sedangkan variabel terikat adalah produktivitas kerja (Y). Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi, sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Agar variabel dapat diukur secara empiris, maka digunakan operasionalisasi variabel yang disusun berdasarkan indikator teoritis.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Jam Kerja (X1)	Kesesuaian jam masuk dan pulang	Likert
	Kesesuaian durasi kerja per hari	Likert
	Kesesuaian jam kerja dengan aturan perusahaan	Likert
Upah (X2)	Kelayakan upah	Likert
	Kesesuaian upah dengan beban pekerjaan	Likert
	Ketepatan waktu pembayaran upah	Likert
Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitas output kerja	Likert
	Kualitas hasil kerja	Likert
	Efisiensi penggunaan waktu dan energi	Likert

Tabel tersebut menunjukkan indikator yang digunakan untuk mengukur setiap variabel penelitian. Indikator digunakan untuk menerjemahkan konsep teoritis menjadi variabel terukur yang dapat dianalisis secara statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Menara Berlian Jakarta Barat sebanyak 70 orang. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Teknik ini digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh populasi dapat dijangkau dalam penelitian.

Data penelitian merupakan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama. Menurut Suliyanto (2018), data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui proses pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden terhadap objek penelitian melalui tingkat persetujuan terhadap pernyataan tertentu.

Tabel 2. Skala Likert Penelitian

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala Likert digunakan untuk mengubah persepsi responden menjadi data kuantitatif yang dapat dianalisis secara statistik. Skala ini memungkinkan pengukuran tingkat persetujuan responden terhadap setiap indikator variabel.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebelum analisis regresi dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Dengan metode penelitian tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh jam kerja dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Menara Berlian Jakarta Barat.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Analisis data dilakukan untuk menguji pengaruh jam kerja dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Menara Berlian Jakarta Barat. Pengujian dilakukan menggunakan regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Hasil pengolahan data kemudian diinterpretasikan untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian.

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Menara Berlian merupakan perusahaan pemasok bahan makanan dan bahan kimia khusus yang beroperasi sejak tahun 2004. Sistem produksi dijalankan secara berkelanjutan melalui pembagian kerja berbasis shift untuk menjaga stabilitas proses produksi selama 24 jam. Pengaturan jam kerja dan kebijakan pengupahan menjadi komponen penting dalam menjaga kinerja tenaga kerja pada sistem operasional tersebut.

Produktivitas kerja karyawan bagian produksi menjadi indikator utama keberhasilan operasional perusahaan. Oleh karena itu, hubungan antara pengaturan waktu kerja dan sistem kompensasi terhadap produktivitas perlu dianalisis secara empiris.

3.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden memberikan gambaran mengenai komposisi tenaga kerja yang menjadi subjek penelitian. Informasi demografis diperlukan untuk memahami kondisi sosial dan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi perilaku kerja karyawan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Persentase
Laki-laki	Dominan
Perempuan	Lebih sedikit

Distribusi responden menunjukkan dominasi tenaga kerja laki-laki pada bagian produksi. Kondisi tersebut berkaitan dengan karakteristik pekerjaan produksi yang membutuhkan aktivitas fisik relatif tinggi. Struktur tenaga kerja seperti ini berpotensi memengaruhi pola kerja, toleransi terhadap beban kerja, serta persepsi terhadap sistem pengupahan dan jam kerja.

3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh jam kerja dan upah terhadap produktivitas kerja secara simultan. Model regresi memberikan gambaran kuantitatif mengenai perubahan produktivitas akibat perubahan variabel bebas.

Tabel 4. Persamaan Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien
Konstanta	12,456
Jam Kerja	0,604
Upah	0,133

Persamaan regresi menunjukkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi secara positif oleh jam kerja dan upah. Nilai koefisien jam kerja yang lebih besar dibandingkan koefisien upah menunjukkan bahwa pengaturan waktu kerja memiliki kontribusi lebih dominan terhadap peningkatan produktivitas.

Kondisi ini menunjukkan bahwa efektivitas penggunaan waktu kerja menjadi faktor utama dalam meningkatkan output kerja, sedangkan kompensasi finansial berfungsi sebagai faktor pendukung motivasional.

3.4 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian parsial bertujuan menilai pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap produktivitas kerja.

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Signifikansi
Jam Kerja	4,639	0,000
Upah	2,816	0,006

Nilai signifikansi yang berada di bawah tingkat kesalahan 5% menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas kerja.

Besarnya nilai t pada variabel jam kerja menunjukkan bahwa perubahan pengaturan waktu kerja memiliki dampak yang lebih kuat dibandingkan perubahan tingkat upah dalam memengaruhi produktivitas tenaga kerja.

3.5 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian simultan dilakukan untuk menilai kelayakan model regresi dalam menjelaskan hubungan antara seluruh variabel bebas terhadap produktivitas kerja.

Tabel 6. Hasil Uji F

F hitung	F tabel	Sig
27,866	3,13	0,000

Nilai F hitung yang jauh lebih besar dibandingkan F tabel menunjukkan bahwa model regresi mampu menjelaskan hubungan antara jam kerja dan upah terhadap produktivitas secara signifikan. Model penelitian dinyatakan layak digunakan sebagai alat prediksi produktivitas kerja.

3.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

R ²	Interpretasi
45,4%	Variasi produktivitas dijelaskan jam kerja dan upah

Nilai kontribusi sebesar 45,4% menunjukkan bahwa hampir setengah variasi produktivitas kerja dipengaruhi oleh jam kerja dan upah. Sisanya dipengaruhi faktor lain seperti lingkungan kerja, motivasi, kompetensi, dan kondisi organisasi.

3.7 Pembahasan

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian diterima. Temuan empiris menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan jam kerja dan upah terhadap produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan.

Interpretasi hasil penelitian tidak hanya dilihat dari nilai statistik, tetapi juga perlu dipahami dalam perspektif teoritis mengenai perilaku kerja, motivasi, dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Analisis berikut menjelaskan hubungan antara temuan empiris dengan konsep teoritis yang relevan.

3.7.1 Pengaruh Jam Kerja terhadap Produktivitas

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,604 menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas pengaturan jam kerja diikuti peningkatan produktivitas kerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut bersifat nyata secara statistik.

Besarnya koefisien regresi menunjukkan bahwa jam kerja merupakan variabel yang memiliki kontribusi paling dominan dalam memengaruhi produktivitas dibandingkan variabel upah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas pemanfaatan waktu kerja menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja tenaga kerja produksi.

Pengaruh tersebut dapat dijelaskan melalui hubungan antara waktu kerja dan kapasitas fisik serta mental tenaga kerja. Pengaturan jam kerja yang tepat memungkinkan tenaga kerja mempertahankan tingkat konsentrasi dan stamina kerja dalam jangka waktu optimal. Sebaliknya, pengaturan waktu kerja yang tidak efektif berpotensi menimbulkan kelelahan, penurunan fokus, dan menurunnya kualitas output kerja.

Sedarmayanti (2020) menjelaskan bahwa pengaturan jam kerja berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja karena berkaitan dengan kondisi fisiologis dan psikologis tenaga

kerja. Waktu kerja yang terstruktur membantu menjaga ritme kerja, meningkatkan ketahanan kerja, dan meminimalkan kesalahan produksi.

Dalam konteks operasional PT Menara Berlian yang menggunakan sistem kerja shift, pengaturan waktu kerja menjadi faktor kritis karena proses produksi berlangsung secara berkelanjutan. Efektivitas sistem shift sangat menentukan stabilitas kinerja tenaga kerja. Kondisi tersebut menjelaskan mengapa variabel jam kerja memiliki pengaruh yang relatif lebih besar dibandingkan variabel kompensasi.

3.7.2 Pengaruh Upah terhadap Produktivitas

Hasil analisis menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,133 menunjukkan bahwa peningkatan tingkat upah berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja, meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan variabel jam kerja. Nilai signifikansi sebesar 0,006 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat nyata secara statistik.

Pengaruh upah terhadap produktivitas berkaitan dengan fungsi kompensasi sebagai faktor motivasional dalam perilaku kerja. Upah tidak hanya berfungsi sebagai imbalan ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi tenaga kerja. Tingkat kompensasi yang dianggap layak meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan semangat kerja karyawan.

Hasibuan dan Dessler (2021) menjelaskan bahwa sistem pengupahan yang adil dan proporsional mampu meningkatkan motivasi kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Ramayana (2022) menegaskan bahwa kompensasi finansial merupakan bentuk penghargaan yang memengaruhi loyalitas dan kinerja tenaga kerja.

Dalam lingkungan kerja produksi, motivasi kerja menjadi faktor penting karena aktivitas kerja bersifat rutin dan berulang. Sistem pengupahan yang sesuai membantu menjaga stabilitas semangat kerja dan mencegah penurunan kinerja akibat ketidakpuasan kerja.

Kontribusi upah yang lebih kecil dibandingkan jam kerja menunjukkan bahwa faktor motivasional berperan sebagai faktor pendukung, sedangkan faktor operasional berupa pengaturan waktu kerja menjadi faktor utama dalam menentukan produktivitas.

3.7.3 Pengaruh Jam Kerja dan Upah Secara Simultan

Pengujian simultan menunjukkan bahwa jam kerja dan upah secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai F hitung sebesar 27,866 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel mampu menjelaskan perubahan produktivitas kerja secara nyata.

Koefisien determinasi sebesar 45,4% menunjukkan bahwa hampir setengah variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi pengaturan waktu kerja dan sistem pengupahan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil interaksi antara faktor operasional dan faktor motivasional. Pengaturan jam kerja memengaruhi kondisi fisik dan kapasitas kerja tenaga kerja, sedangkan upah memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Keseimbangan antara kedua faktor tersebut menghasilkan kondisi kerja yang optimal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja tidak dapat dicapai hanya melalui peningkatan kompensasi atau pengaturan waktu kerja secara terpisah. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif memerlukan integrasi antara pengaturan waktu kerja yang efisien dan sistem kompensasi yang adil.

Dalam konteks manajemen operasional, temuan ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan produktivitas harus dilakukan melalui pendekatan terpadu yang mempertimbangkan keseimbangan antara beban kerja dan penghargaan kerja.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jam kerja dan upah memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Menara Berlian Jakarta Barat. Pengaruh tersebut terjadi baik secara parsial maupun simultan, sehingga menunjukkan bahwa pengelolaan waktu kerja dan sistem kompensasi merupakan faktor penting dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Jam kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Peningkatan efektivitas pengaturan waktu kerja diikuti oleh peningkatan produktivitas karyawan. Pengelolaan jam kerja yang sesuai dengan kapasitas fisik dan mental tenaga kerja mampu meningkatkan efisiensi kerja, menjaga konsentrasi, serta meningkatkan kualitas output kerja. Besarnya pengaruh jam kerja menunjukkan bahwa pengaturan waktu kerja merupakan faktor dominan dalam menentukan produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

Upah juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sistem pengupahan yang layak dan sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen tenaga kerja terhadap organisasi. Meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan jam kerja, kompensasi finansial tetap berperan penting sebagai faktor motivasional dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Pengaruh simultan jam kerja dan upah menunjukkan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil interaksi antara faktor operasional dan faktor motivasional. Pengaturan waktu kerja yang efektif mendukung kondisi fisik tenaga kerja, sedangkan sistem pengupahan yang adil meningkatkan motivasi kerja. Kombinasi kedua faktor tersebut mampu meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan.

Temuan empiris menunjukkan bahwa sebagian variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh pengaturan jam kerja dan sistem pengupahan, sementara faktor lain di luar penelitian juga berperan dalam memengaruhi produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi melalui pengaturan waktu kerja yang efisien serta sistem kompensasi yang adil dan proporsional.

REFERENCES

- Hasibuan, M. S. P., & Dessler, G. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2020). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, P. J., & Sutrisno, E. (2021). Produktivitas kerja. Jakarta: Kencana.
- Suliyanto. (2018). Metode penelitian bisnis. Yogyakarta: Andi.