

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bidang perindustrian menjadi satu diantara beberapa sektor penting yang membantu mendorong kemajuan ekonomi nasional karena mampu berkontribusi dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan dan pengangguran. Dalam upaya pembangunan, menjadikan sektor ini sebagai prioritas utama dalam pembangunan yang berfungsi sebagai *leading sector* atau penggerak bagi sektor lainnya. Pembangunan industri diarahkan agar mampu memberikan kontribusi yang berkualitas bagi perekonomian agar mampu bersaing di tingkat domestik maupun internasional. Faktor penting dalam keberlanjutan pembangunan ekonomi bergantung pada pertumbuhan ekonomi yang stabil dan berkelanjutan (Yasin, 2023). Perkembangan Industri *Furniture* atau mebel di negara Indonesia menjadi satu di antara sektor yang mendukung dalam perekonomian global dan nasional. Melewati ekspor, Indonesia mampu meningkatkan pendapatan negara, menciptakan lapangan kerja dan memperluas pangsa pasarnya (Siti & Hendra, 2023).

Industri *furniture* yang mencakup bermacam-macam industri kecil dan menengah (IKM) serta perusahaan berskala besar tersebar di seluruh wilayah Indonesia, memainkan peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekspor (Zainuddin, 2024). Industri *furniture* (mebel) merupakan kegiatan industri yang fokusnya dengan memanfaatkan bahan baku kayu, rotan, dan bahan alami lainnya. Proses produksinya masih menggunakan cara alat sederhana serta membutuhkan tenaga kerja yang banyak. Produksinya mencakup parabol rumah tangga, atau benda yang memiliki nilai kegunaan dan keindahan, serta dapat dipindahkan dan memiliki guna untuk melengkapi kebutuhan ruangan (Cahyani, 2023).

Pada kawasan Provinsi Jawa Barat, terutama di Kabupaten Cirebon, dikenal sebagai daerah yang memiliki reputasi tinggi di bidang kerajinan dan budaya terutama pada industri *furniture*. Sebagian besar penduduk Cirebon juga terlibat dalam industri *furniture* yang telah menjadi dominasi di daerah tersebut. Produk *furniture* dari Cirebon terkenal dengan ciri khas ukirannya,

mencakup berbagai barang kerajinan kecil hingga bangunan gazebo berukuran besar yang diproduksi di Cirebon (Wahidin et al., 2024).

Tabel 1. 1 Laju Pertumbuhan Kategori Industri Pengolahan

No.	PDRB	Laju Pertumbuhan	Peranan
1.	2019	3,40	20,50
2.	2020	-1,15	20,55
3.	2021	2,56	20,67
4.	2022	4,69	20,59
5.	2023	5,38	20,31

Sumber: BPS 2023 Produk Domestik Regional Bruto Kabupaten Cirebon
Berdasarkan Lapangan Usaha 2019 – 2023

Menurut Badan Pusat Statistik (2023), bidang ini mempunyai peran besar terhadap produk domestik regional bruto (PDRB) Kabupaten Cirebon senilai 20,31% pada tahun 2023. Dalam periode 2019-2023, laju pertumbuhan kategori industri pengolahan cenderung fluktuatif. Fluktuasi pada pertumbuhan tersebut tidak hanya tercermin dari kontribusinya terhadap PDRB, Juga berdampak pada tingkat kapasitas produksi industri *furniture* di Kabupaten Cirebon. Kapasitas produksi mengacu pada jumlah output maksimum yang dapat dihasilkan atau dicapai suatu industri dalam periode waktu tertentu dengan menggunakan daya sumber yang tersedia (Arta et al., 2023).

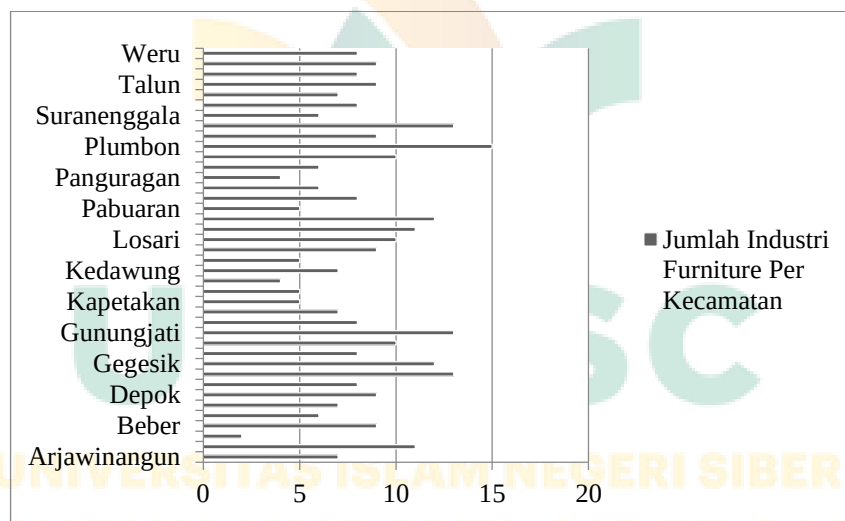
**Tabel 1. 2 Kapasitas Produksi Industri Furniture
di Kabupaten Cirebon Tahun 2020-2024**

No.	Tahun	Komoditi Unggulan	
		Mebel Rotan (Ton)	Mebel Kayu (Pcs)
1.	2020	185.862	1.783.395
2.	2021	118.278	1.170.789
3.	2022	120.052	1.188.351
4.	2023	121.853	1.206.176
5.	2024	123.681	1.224.269

Sumber: Badan Pusat Statistik 2025, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Cirebon

Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik Kabupaten Cirebon (2025), kapasitas produksi industri *furniture* komoditi mebel rotan sebesar 185.862 ton pada tahun 2020 dan sebesar 123.681 ton di tahun 2024. Sedangkan, mebel kayu sebesar 1.783.395 pcs pada tahun 2020 dan 1.224.269 pcs di tahun 2024 jika dibandingkan dengan tahun 2020 kapasitas produksi tersebut menurun. Industri *furniture* yang fluktuatif tersebut tidak lepas dari berbagai kendala yang dihadapi, seperti keterbatasan kualitas tenaga kerja, serta minimnya tenaga kerja yang terampil dan tersertifikasi (Kemenperin, 2022).

Kecamatan Plumbon merupakan kawasan dengan industri *furniture* terbanyak di Kabupaten Cirebon. Banyak nya industri furniture tersebut bisa dilihat dari banyaknya jumlah perusahaan, *home industry*, produksi, ekspor, dan tenaga kerja pada sektor industri *furniture* di Kecamatan Plumbon (Sumanti, 2024). Merujuk pada informasi yang di peroleh dari Badan Pusat Statistik (2025), Total populasi di Kabupaten Cirebon mencakup 2.489.046 jiwa. Dari total tersebut, Kecamatan Plumbon memiliki total penduduk yang cukup besar yaitu, 87.709 Penduduk.



Gambar 1. 1 Jumlah Industri Furniture di Kabupaten Cirebon

Sumber: Badan Pusat Statistik, Pendataan Potensi Desa (Podes) 2024

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2024) diketahui bahwa Kecamatan Plumbon merupakan wilayah dengan industri *furniture* terbanyak dibandingkan dengan wilayah di Kecamatan Cirebon lainnya, yang memiliki

15 unit industri *furniture* dengan berbagai jenis bahan baku seperti kayu, rotan/bambu, plastik, logam.

Dari jumlah industri yang ada, produksi, ekspor, dan tenaga kerja di sub sektor industri pengolahan *furniture* tersebut menunjukkan bahwa adanya peluang usaha yang menjanjikan di kawasan ini (Sumanti, 2024). Keberhasilan dalam suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang baik, tidak lepas dari bantuan para pekerja atau tenaga kerjanya. Pekerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi produktivitas suatu perusahaan karena tenaga kerja manusia lebih penting daripada faktor produksi modal. Tanpa pekerja, tidak akan ada proses produksi untuk menciptakan produk dan layanan yang akan mengisi keinginan masyarakat (Fadhli & Khusnia, 2021).

Berikut merupakan jumlah pekerja industri *furniture* di Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon berdasarkan lokasi Industri nya:

Tabel 1. 3 Jumlah Pekerja Industri Furniture di Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon berdasarkan lokasi Industri

No.	Desa/ Kelurahan	Jumlah Tenaga Kerja Industri Furniture
1.	Plumbon	13
2.	Bode Lor	43
3.	Bodesari	1.103
4.	Cempaka	56
5.	Gombang	417
6.	Karangasem	65
7.	Karangmulya	125
8.	Kedungsana	184
9.	Lurah	446
10.	Marikangen	197
11.	Pesanggrahan	5
12.	Purbawinangun	422
Total		3076

Sumber: Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon 2025
(Data tahun 2020, diolah tahun 2025)

Menurut data Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon ditahun 2025 yang telah di olah peneliti, data tersebut menunjukkan terdapat 3076 tenaga kerja yang bekerja pada sektor *furniture* pada tahun 2020. Angka

tersebut menunjukkan bahwa sektor tersebut berperan penting dalam penyerapan tenaga kerja di wilayah tersebut. Data yang disertakan pada penelitian ini merujuk pada data yang diperoleh dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Cirebon pada tahun 2020. Tahun tersebut merupakan tahun terakhir dilaksanakannya pendataan IKM secara menyeluruh di daerah Plumbon hingga saat ini belum ada kegiatan pendataan lanjutan dari data tersebut.

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang tidak bisa dipisahkan dari organisasi atau perusahaan manapun. SDM dianggap sebagai kunci yang memastikan perkembangan perusahaan. SDM merujuk pada setiap individu yang bekerja di suatu organisasi sebagai motivator, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Putri et al., 2022). Keberhasilan dan suksesnya sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Organisasi harus mampu memberikan perlakuan yang baik kepada para karyawannya, sebab perlakuan yang positif akan berdampak pada kinerja organisasi itu sendiri (Suryani et al., 2024).

Sumber daya manusia yang berkompeten dan berkinerja tinggi dapat membantu perusahaan untuk berkembang atau mencapai tujuannya dengan pengelolaan dan pemanfaatan yang dikembangkan secara optimal pada dunia kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan (Mahsyar et al., 2023). Dalam mencapai tujuan ini, diperlukan adanya tuntutan pada kinerja dan upaya meningkatkan kinerja semua orang. Kinerja pekerja adalah perilaku nyata dari setiap pekerja terhadap pekerjaannya untuk perusahaan, sehingga kinerja setiap pekerja berbeda dari yang lain. Baik atau buruknya kinerja seseorang akan sangat memengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya kinerja yang tinggi akan membuat pekerja lebih setia kepada organisasi, lebih termotivasi, dan lebih menikmati pekerjaan mereka, tetapi juga dapat menyebabkan mereka tidak dapat melepaskan diri dari tekanan pekerjaan (Budiasa, 2021).

Beberapa elemen yang dapat berpengaruh pada kinerja pekerja adalah pengalaman kerja, tunjangan kesejahteraan dan tingkat upah. Pengalaman kerja di dalam situasi krisis dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana pekerja mengatasi dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, yang

sangat penting untuk memahami dampak pekerjaan terhadap aktivitas sehari-hari pekerja (Novita, 2024). Lebih lanjut, tunjangan kesejahteraan juga memiliki pertimbangan penting dalam mengevaluasi kesejahteraan karyawan. Praktik kompensasi yang efektif dipengaruhi oleh unsur luar, contohnya ketentuan pemerintah dan situasi ekonomi global. Penerapan kompensasi atau tunjangan akan menghasilkan manfaat yang signifikan bagi organisasi. Pekerja yang menerima kompensasi yang tinggi cenderung memiliki hasil kerja yang baik, berpartisipasi aktif dalam pekerjaan mereka, dan mematuhi kebijakan perusahaan dalam jangka waktu yang lama (Pangestu, 2025). Penelitian oleh Rahmawati (2025) menunjukkan bahwa adanya penurunan upah secara signifikan akan berdampak pada kinerja. Karena semakin meningkatnya upah maka meningkatkan minat masyarakat untuk bekerja yang akan berdampak pada peningkatan nilai produksi (Mukaromah et al., 2023).

Namun, adanya kebijakan tarif impor, menimbulkan kegelisahan para pekerja *furniture* khususnya rotan. Beberapa pekerja mengeluhkan harus menyelesaikan dan mempercepat semua pesanan sebelum kebijakan tarif 32% itu diberlakukan. Kondisi tersebut menimbulkan para pekerja mengalami tekanan kerja yang mengharuskan mereka melakukan kebut produksi dalam waktu yang singkat. Di sisi lain juga, mereka dituntut untuk menjaga kualitas ekspor, jika ada kesalahan sedikit atau adanya ketidaktepatan dapat menyebabkan produk itu bisa di tolak (Mahardika, 2025). Fenomena tersebut menimbulkan tekanan kerja yang tinggi di kalangan pekerja *furniture* di Kecamatan Plumbon, baik dari sisi produktivitas, ketelitian, maupun konsistensi hasil kerja.

Dari hasil *pra observasi* yang penulis telah lakukan terhadap beberapa pekerja industri *furniture*, penulis memperoleh gambaran nyata terhadap masalah utama yang di hadapi oleh pekerja industri furniture di Kecamatan Plumbon, seperti adanya tekanan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat mengakibatkan banyak di antara mereka mengeluhkan kelelahan fisik akibat pekerjaan mereka. Sehingga dari kondisi tersebut berdampak pada aspek kinerja, baik dari segi kuantitas maupun

kualitas hasil produksi. Sehingga pekerja akan lebih fokus pada penyelesaian tugas tanpa memberikan perhatian pada kualitas secara optimal.

Menurut hasil *pra observasi* dengan Bapak Yani selaku pekerja lama di bidang industri furniture (Wawancara: Yani, 9 Oktober 2025) Ketika pabrik menghadapi lonjakan pesanan. Pekerja lama akan lebih cepat menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan yang tinggi sehingga kebanyakan pekerjaan diselesaikan oleh pekerja lama. Sebaliknya, pekerja yang belum terbiasa atau belum terlalu lama bekerja seringkali membutuhkan waktu lebih lama untuk menyesuaikan diri, karena keterbatasan pengalaman kerja. Belum lagi dari sisi tunjangan, Perbedaan tunjangan antara pekerja menyebabkan adanya kesenjangan antar pekerja, seperti pekerja tetap menerima tunjangan dan jaminan sosial yang lebih lengkap dibandingkan pekerja lain, dan hak cuti yang tetap di bayar. Sedangkan pekerja lain seperti kontrak, harian dan borongan memiliki tunjangan yang lebih terbatas walaupun pekerja tersebut sudah lama bekerja dipabrik tersebut. Kondisi tersebut menimbulkan rasa ketidakadilan bagi pekerja dimana dengan hasil kerja yang mereka dapatkan dan pengalaman kerja yang mereka miliki itu belum sebanding dengan tunjangan kesejahteraan yang mereka dapatkan.

Dari sisi tingkat upah, upah dibayarkan berdasarkan status pekerja dan hasil kerja mereka, upah untuk pekerja tetap dan kontrak adalah sama namun untuk pekerja yang baru dan borongan mereka memperoleh upah yang berbeda dibandingkan pekerja lainnya yang dihitung berdasarkan produksinya. Selain terdapat perbedaan tersebut, pekerja kontrak dan borongan ini mendapatkan resiko mengalami ketidakpastian kerja seperti jika terjadinya penurunan produktivitas atau berkurangnya pesanan, pekerja kontrak yang masa kerja nya hampir habis sering menjadi pihak pertama yang akan dirumahkan. Berbeda dengan pekerja tetap yang mendapatkan perlindungan dan hak kerja. Pekerja baru yang sistem upahnya berbasis produksi merasa tekanan kerja meningkat ketika target tinggi, sedangkan pekerja borongan sangat terdampak ketika pesanan menurun. Hal ini membuat kekonsistenan kinerja mereka berbeda dengan pekerja tetap (Wawancara: Yani, 9 Oktober 2025).

Berdasarkan terjadinya fenomena di lapangan tersebut, masih banyak permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pekerja di industri *furniture* Kecamatan Plumbon, Kabupaten Cirebon. Masih terdapat ketimpangan dan kesenjangan dalam kemampuan, produktivitas, serta jaminan kesejahteraan yang berdampak pada motivasi dan hasil kerja. Perbedaan pengalaman kerja, tunjangan, dan upah yang memengaruhi kinerja tersebut dapat dijelaskan melalui teori manajemen sumber daya manusia.

Menurut Dessler (2020), Teori MSDM merupakan proses manajemen sumber daya manusia terdiri dari penerimaan, pelatihan, evaluasi, memberikan imbalan kepada pekerja serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan rasa keadilan bagi pekerja. Teori manajemen sumber daya manusia berfokus pada pengelolaan karyawan sebagai elemen krusial dalam organisasi yang tujuannya untuk menjamin penggunaan karyawan secara efektif dan efisien demi untuk meningkatkan hasil kerja organisasi dan mencapai sasaran melalui pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja dan pemberian imbalan (Afriyani et al., 2024). Pengalaman kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Hal tersebut bertujuan agar organisasi bisa mencapai hasil kerja yang optimal dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Ilham, 2022). Upah dan tunjangan merupakan elemen yang krusial yang bisa secara langsung mempengaruhi kinerja. Upah dan tunjangan tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas kontribusi tenaga kerja, tetapi juga sebagai instrumen untuk menjamin kesejahteraan, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan keadilan sosial di lingkungan kerja (Nasution et al. 2025).

Pada fenomena yang ditemukan tersebut, kondisi seperti tekanan kerja yang tinggi, adanya keberagaman dalam tunjangan kesejahteraan dan upah adalah contoh kondisi yang tidak ideal dalam pengelolaan manajemen sumber daya yang optimal. Kondisi tersebut dapat menyebabkan penurunan terhadap motivasi dan kinerja pekerja sehingga berdampak pada tidak tercapainya target dan tujuan organisasi.

Fenomena nyata tersebut selaras dengan temuan penelitian oleh Aminah (2021) Variabel pengalaman kerja diketahui mempunyai pengaruh

yang bersifat positif pada kinerja karyawan, yang berarti makin banyak pengalaman kerja yang dimiliki individu, kinerja cenderung meningkat. Namun, pada penelitian oleh Kitta (2023) Variabel pengalaman kerja ternyata tidak mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman yang dimiliki belum memberikan dampak positif karena pekerja cenderung lebih mengingat berbagai jenis tugas yang pernah dilakukan, namun belum mampu menyelesaikan tugas dengan efektif sehingga pengalaman tersebut belum berkontribusi signifikan pada peningkatan kinerja.

Menurut penelitian Aniyati (2023) menemukan bahwa tunjangan kesejahteraan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan, semakin tunjangan kesejahteraan menunjukkan peningkatan maka menyebabkan kinerja karyawan akan semakin mengalami peningkatan juga. Namun, temuan ini bertentangan dengan penelitian oleh Irma (2024) yang menyimpulkan bahwa tunjangan kesejahteraan tidak mempengaruhi kinerja karyawan, yang disebabkan belum adanya tunjangan kesejahteraan berupa jaminan kesehatan ataupun ketenagakerjaan. Artinya, ketidakmerataan tunjangan kesejahteraan menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi perbedaan hasil penelitian tersebut. Dalam praktiknya, tunjangan yang tidak diberikan secara merata dapat menimbulkan rasa ketidakadilan di kalangan karyawan. Mereka yang merasa kurang mendapat perhatian dari perusahaan cenderung mengalami penurunan motivasi, semangat kerja, dan loyalitas terhadap organisasi.

Dalam penelitian Broto (2020) menunjukkan tingkat upah memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, dimana dengan upah yang diberikan semakin tinggi, maka motivasi kerja karyawan juga tinggi. Namun penelitian tersebut berentangan dengan penelitian oleh Rizqon (2022) yang mengemukakan bahwa secara simultan upah tidak mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Penyebabnya, adanya unsur lain seperti jiwa keikhlasan dan spiritualitas dalam diri karyawan yang lebih dominan sehingga membuat mereka tetap bekerja meskipun upah yang diterima minim.

Dari penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa hasil perihal pengaruh pengalaman kerja, tunjangan kesejahteraan, dan besaran upah terhadap kinerja karyawan masih tidak konsisten. Penelitian ini penting dilaksanakan karena dapat memberikan manfaat nyata bagi pelaku industri dalam mengelola tenaga kerja agar terus dapat menjaga produktivitas dan kinerja meskipun di tengah tantangan ekonomi. Jika masalah ini tidak ditangani, maka kinerja pekerja akan terus menurun, yang akhirnya akan berpengaruh pada rendahnya produktivitas dan kemampuan industri *furniture* untuk bersaing di pasar global, serta berdampak pada penurunan daya saing industri yang pada gilirannya dapat mengurangi pendapatan daerah dan menurunkan kesejahteraan masyarakat.

Oleh karena itu, diperlukannya penelitian lebih lanjut untuk mengisi kekosongan kajian tersebut dengan mengkaji **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Tunjangan Kesejahteraan, dan Tingkat Upah Terhadap Kinerja Pekerja Industri Furniture di Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Masih terdapat ketimpangan kinerja antar pekerja di industri *furniture* yang dimana tidak semua pekerja mampu mencapai standar produktivitas perusahaan.
2. Adanya tekanan kerja akibat kebijakan tarif impor 32% menimbulkan para pekerja harus kebut produksi sehingga menimbulkan kelelahan bagi pekerja serta menurunkan fokus dan kinerja pekerja.
3. Perbedaan pengalaman kerja menimbulkan adanya variasi dalam kemampuan kerja, kecepatan serta kualitas hasil produksi.
4. Tunjangan kesejahteraan belum merata antara pekerja. Seperti adanya perbedaan tunjangan antara pekerja tetap dan pekerja kontrak atau borongan yang dapat menimbulkan ketidakadilan.
5. Perbedaan tingkat upah antara pekerja tetap, kontrak dan borongan yang dihitung sesuai upah minimum atau hasil produksi yang dihasilkan.
6. Menurunnya kapasitas produksi industri *furniture* menunjukkan adanya penurunan produktivitas yang disebabkan oleh faktor tenaga kerja.
7. Belum adanya kejelasan dalam hal produksi yang menyebabkan banyak pekerja yang bekerja secara santai dan kurang terarah yang dapat berdampak terhadap hasil kerja.

C. Pembatasan Masalah

1. Wilayah kajian dalam penelitian ini adalah pekerja industri *furniture* yang berlokasi di Kecamatan Plumbon, Kabupaten Cirebon.
2. Ruang lingkup hanya meliputi informasi terkait pengaruh pengalaman kerja, tunjangan kesejahteraan dan tingkat upah terhadap kinerja pekerja *furniture* di Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon.
3. Informasi yang disajikan mengenai data pengalaman kerja, tunjangan kesejahteraan dan tingkat upah terhadap kinerja pekerja *furniture*.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja industri *furniture* di Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon?
2. Apakah tunjangan kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja pekerja industri *furniture* di Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon ?

3. Apakah tingkat upah berpengaruh terhadap kinerja pekerja industri *furniture* di Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon ?
4. Apakah pengalaman kerja, tunjangan kesejahteraan, dan tingkat upah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pekerja industri *furniture* di Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon?

E. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pekerja industri *furniture* di Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja pekerja industri *furniture* di Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat upah terhadap kinerja pekerja industri *furniture* di Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, tunjangan kesejahteraan, dan tingkat upah terhadap kinerja pekerja industri *furniture* di Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di upayakan mampu menghasilkan manfaat yang berharga, baik dari segi teoretis ataupun praktis. Pada umumnya, manfaat dari penelitian ini meliputi hal-hal berikut :

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, diharapkan hasil dari penelitian ini mampu menghasilkan manfaat teoretis untuk memperluas pemahaman. Penelitian ini dapat dipergunakan sebagai sumber rujukan, dan bahan untuk penelitian teoritis berkaitan dengan pengaruh pengalaman kerja, tunjangan kesejahteraan, dan tingkat upah terhadap kinerja pekerja industri *furniture* di Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

- 1) Menjadi wadah untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang diperoleh selama perkuliahan kedalam praktik nyata yang ada dilapangan.

- 2) Meningkatkan wawasan dan pemahaman atas unsur yang berpengaruh pada kinerja pekerja di sektor industri *furniture*.
 - 3) Untuk memenuhi bagian dari persyaratan dalam menyelesaikan studi guna meraih gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon.
- b. Bagi instansi akademik atau pemerintah, diharapkan penelitian ini dapat menyajikan temuan data dan informasi yang berguna. Hasil penelitian juga dapat menjadi bahan masukan untuk lembaga pendidikan maupun instansi mengenai pengaruh pengalaman kerja, tunjangan kesejahteraan, dan tingkat upah terhadap kinerja pekerja industri *furniture* di Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon.
 - c. Bagi perusahaan industri *furniture*, hasil dari penelitian ini mampu dimanfaatkan sebagai sarana pertimbangan dalam penerapan kebijakan manajemen tenaga kerja, khususnya yang berkaitan dengan kinerja melalui pengelolaan pengalaman kerja, pemberian tunjangan kesejahteraan, serta penerapan sistem pengupahan yang lebih adil dan produktif.
 - d. Bagi pembaca, hasil penelitian ini di upayakan mampu menghasilkan tambahan rujukan atau acuan pelengkap kepada pembaca serta peneliti lain yang mengkaji topik serupa. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai kesesuaian antara teori dan kondisi nyata di lapangan.

G. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat penjelasan tentang latar belakang masalah, identifikasi, pembatasan dan rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian yang mencakup kegunaan teoretis dan praktis juga sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN TEORITIS

Bab ini memaparkan teori-teori dasar yang digunakan sebagai landasan analisis penelitian, termasuk grand teori serta konsep-konsep kunci yang mendukung pemahaman masalah yang dikaji.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menguraikan metodologi penelitian, berisi pendekatan, jenis penelitian, mencakup pendekatan, jenis penelitian, asal data, teknik pengumpulan data, teknik analisis, serta variabel penelitian yang menjadi fokus.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini termasuk kedalam inti skripsi, menjabarkan hasil dari penelitian seperti gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, deskripsi variabel serta analisis data yang telah terkumpul.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dan saran sebagai penutup. Kesimpulan disusun secara ringkas dan komprehensif serta saran yang diharapkan dapat membangun.

