

**SKRIPSI**

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS  
KERJA OPERATOR DI PT.TERMINAL PETIKEMAS  
NEW MAKASSAR**

**TIARA RAHMADHANI**

**K011191085**



*Skripsi ini diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2023**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA  
OPERATOR DI PT. TERMINAL PETIKEMAS NEW MAKASSAR**

**Disusun dan diajukan oleh**

**TIARA RAHMADHANI**

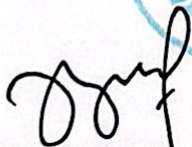
**K011191085**


Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin  
pada tanggal 7 Agustus 2023  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

  
**Andi Wahyuni, SKM., M.Kes**  
NIP. 19810628 201212 2 002

  
**Awaluddin, SKM., M.Kes**  
NIP. 19710325 199903 1 002

  
Ketua Program Studi,  
**Hasnawati Amqam, SKM., M.Kes**  
NIP. 19760418 200501 2 001

## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Senin  
Tanggal 7 Agustus 2023.

Ketua : Andi Wahyuni, SKM., M.Kes

(.....)

Sekretaris : Awaluddin, SKM., M.Kes

(.....)

Anggota :

1. Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes., MOHS., Ph.D

(.....)

2. Dr. dr. Arifin Seweng, MPH

(.....)



## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Tiara Rahmadhani  
NIM : K011191085  
Fakultas/ Prodi : Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat  
HP : 081245005569  
E-mail : Tiaraarhmdhni@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul artikel **“Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Operator di PT. Terminal Petikemas New Makassar”** benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 20 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan,



10000  
METRAL  
5E596AKX605884028  
Tiara Rahmadhani

## RINGKASAN

Universitas Hasanuddin  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Keselamatan dan Kesehatan Kerja

**Tiara Rahmadhani**

**“Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Operator di PT. Terminal Petikemas New Makassar ”**

**(xii + 77 Halaman + 12 Tabel + 5 Lampiran )**

Produktivitas kerja Indonesia masih relatif rendah kalah dibandingkan dengan tiga negara kompetitor utama di ASEAN. biasanya berhubungan dengan beban fisik maupun stres yang memengaruhi tenaga kerja sedangkan kapasitas kerja berkaitan dengan kurangnya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan pada waktu tertentu.

Penelitian menggunakan rancangan kuantitatif observasional dengan pendekatan *cross sectional study* yang bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja operator di PT. Terminal Petikemas *New Makassar*. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah 40 operator di PT. Terminal Petikemas *New Makassar*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *exhausted sampling*. Instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner, wawancara, dan pengukuran beban kerja dengan menggunakan oximeter. Pengolahan data dilakukan menggunakan *statistical Product and Service Solution* (SPSS). Data yang telah dianalisis akan disajikan dalam bentuk tabel dan narasi untuk membahas hasil penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 25 responden (62.5%) yang mengalami produktivitas kerja kategori kurang dan 15 responden (37.5) yang mengalami produktivitas kerja kategori cukup. Hasil uji *chi-square test* menunjukkan ada hubungan antara umur dengan produktivitas kerja ( $p=0.024$ ), tingkat Pendidikan ( $p=0.000$ ), masa kerja ( $p=0.022$ ), beban kerja ( $p=0.024$ ), dan stres kerja ( $p=0.000$ ). kesimpulan dari penelitian umur, tingkat Pendidikan, masa kerja, beban kerja dan stres kerja menunjukkan ada hubungan dengan produktivitas kerja pada operator di PT. Terminal Petikemas *New Makassar*.

Penelitian ini menyarankan kepada bagi operator untuk memperhatikan keselamatan dan Kesehatan kerja dengan menyesuaikan kemampuan fisik dan kapasitas kerja dalam bekerja, memanfaatkan waktu istirahat dengan baik.

**Jumlah Pustaka: 79 (1996-2022)**

**Kata kunci : Produktivitas kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, Umur, Tingkat Pendidikan, Masa Kerja**

## SUMMARY

*Universitas Hasanuddin  
Public Health Faculty  
Occupational Health and Safety*

**Tiara Rahmadhani**

***“Factors Associated with Operator Work Productivity at PT. New Makassar Container Terminal”***

***(xxi + 77 Pages + 12 Tabela + 5 Attachements)***

*Indonesia's work productivity is still relatively low compared to the three main competitor countries in ASEAN. usually related to physical and social loads that affect the workforce while work capacity relates to the ability to complete work at a certain time..*

*This research uses an anti-war observation design with a cross sectional study approach which aims to determine the factors associated with the work productivity of operators at PT. New Makassar Container Terminal. The population and sample of this research are 40 operators at PT. New Makassar Container Terminal. The sampling technique in this study was exhaust sampling. The research instruments used were questionnaires, interviews, and measurement of workload using an oximeter. Data processing is carried out using Statistical Product and Service Solution (SPSS). The data that has been analyzed will be presented in the form of tables and narratives to discuss the research results..*

*The results showed that there were 25 respondents (62.5%) who had less work productivity and 15 respondents (37.5) who had sufficient work productivity. The results of the chi-square test showed that there was a relationship between age and work productivity ( $p=0.024$ ), education level ( $p=0.000$ ), years of service ( $p=0.022$ ), workload ( $p=0.024$ ), and work stress ( $p=0.000$ ). The conclusions from research on age, education level, years of service, workload and work stress show that there is a relationship with work productivity for operators at PT. New Makassar Container Terminal.*

*This study suggests operators pay attention to occupational safety and health by adjusting their physical abilities and work capacity at work, making good use of rest periods.*

***References: 79 (1996-2022)***

***Keywords: Work productivity, Workload, Work Stress, Age, Education Level, Years of Service***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, berkat limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Faktor Yang Berhubungan dengan produktivitas kerja operator di PT. Terminal Petikemas New Makassar”**. Skripsi ini adalah salah satu dari beberapa persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan dan memperoleh gelar sarjana pada program studi S1 Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan dukungan dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Tidak ada sesuatu yang penulis berikan selain ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Ibu Dr. Ida Leida Maria, SKM., MKM., M.Sc.PH , selaku Penasihat Akademik yang telah membimbing penulis selama menempuh Pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
2. Ibu A. Wahyuni, SKM., M.Kes selaku Pembimbing 1 dan Bapak Awaluddin SKM., M.Kes selaku Pembimbing II dengan segala kesabarannya yang telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, kritik dan saran yang sangat berharga selama penyusunan skripsi ini selesai.
3. Dr. dr. Masyita Muis selaku ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah mengajar dan memberikan pengalaman selama menempuh Pendidikan di Departemen K3 FKM Unhas.

4. Bapak Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes., MOHS., Ph.D dan Bapak Dr. dr. Arifin Seweng, MPH selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan, saran, serta nasehat sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak/Ibu dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu, motivasi dan pengalaman kepada penulis selama menempuh Pendidikan dibangku kuliah.
6. Kepada pihak PT.Terminal Petikemas New Makassar, khususnya Bapak Badaruddin Manaf, Pak Bram, Kak Andri, Kak Rezy, Kak Ety dan seluruh operator atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis selama melakukan penelitian di Terminal Petikemas New Makassar.
7. Cinta pertama saya kedua orang tuaku, Papa Drs. H. Patahuddin Rombo, M,Si dan Mama tersayang Hj. Sariba Haruna yang telah membesarkanku, mendidik dan tidak pernah Lelah dalam memberikan dukungan dan materi, dan yang mengajarku arti sebuah kesabaran, kejujuran dalam hidup. Karya ini saya persembahkan untuk kalian. Terima kasih pada Papa dan Mama, dan kelak cita-cita saya ini akan menjadi persembahan yang paling mulia untuk kalian, dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat-Nya kepada Papa dan Mama.
8. Kakak-kakak saya , Ismunandar S.H, Irma Riyanti SE., Asri Yulianti S.Kom dan Nani Astuti Tawai S.Pd yang tiada hentinya memberikan semangat, motivasi, dukungan Do'a, Kasih sayang, perhatian dan kepercayaan. Terima kasih telah setia mendengarkan keluh kesah penulis sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.



9. Kepada sahabat-sahabat saya yaitu Nur Ramadanti, Risna Aprilianty, Ria Magfira, dan Vanda Tri Andini yang telah membantu, memberikan support, dan perhatian dalam menemani pembuatan skripsi ini.
10. Teman-teman HATEEM (Ismayanti, Liza, Cecil, Nurul, feby, Blessing, Ila, Rara dan Pitto) yang selalu memberi motivasi, saran, semangat serta menemani dan kebersamai penulis dari awal perkuliahan hingga akhir.
11. Muhammad Emir Yassiturusi Lawata, yang selalu menemani dan selalu menjadi support sistem selama proses pengerjaan skripsi. Terima kasih telah mendengar keluh kesah, memberikan dukungan dan semangat.

## DAFTAR ISI

<b>RINGKASAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
A. Tinjauan Umum Tentang Umur.....	11
B. Tinjauan Umum Tentang Tingkat Pendidikan.....	12
C. Tinjauan Umum Tentang Masa Kerja.....	13
D. Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja.....	15
E. Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja .....	22
F. Tinjauan Umum Tentang Produktivitas Kerja.....	27
G. Kerangka Teori .....	34
<b>BAB III KERANGKA KONSEP.....</b>	<b>30</b>
A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti .....	30
B. Kerangka Konsep.....	34
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	35
D. Hipotesis Penelitian .....	39
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Jenis Penelitian .....	38
B. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	38
C. Populasi dan Sampel.....	38
D. Pengumpulan Data.....	39
E. Instrument Penelitian .....	40
F. Pengolahan Data .....	42

G. Analisis Data.....	43
H. Penyajian Data .....	44
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian .....	45
B. Hasil Penelitian .....	48
C. Pembahasan .....	60
D. Keterbatasan Penelitian.....	75
<b>BAB VI PENUTUP.....</b>	<b>72</b>
A. Kesimpulan .....	72
B. Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>79</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Pedoman Penilaian Kuesioner <i>Skala Likert</i> .....	41
Tabel 5. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur .....	50
Tabel 5. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Tingkat Pendidikan .....	51
Tabel 5. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Masa Kerja .....	51
Tabel 5. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Beban Kerja .....	52
Tabel 5. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Stres Kerja .....	53
Tabel 5. 6 Distribusi Responden Berdasarkan Kategori Produktivitas Kerja .....	54
Tabel 5. 7 Hubungan Umur dengan Produktivitas Kerja .....	55
Tabel 5. 8 Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Produktivitas Kerja .....	56
Tabel 5. 9 Hubungan Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja .....	57
Tabel 5. 10 Hubungan Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja .....	58
Tabel 5. 11 Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja .....	59

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Teori.....	34
Gambar 3. 1 Kerangka Konsep.....	34
Gambar 5. 1 Struktur Organisasi.....	46

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1.** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2.** Hasil Analisis Univariat dan Bivariat
- Lampiran 3.** Dokumentasi
- Lampiran 4.** Surat Izin Meneliti
- Lampiran 5.** Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Menurut Program kesehatan dan keselamatan kerja merupakan program kunci dan juga yang paling utama bagi pekerja karena dapat meningkatkan produktivitas, keselamatan pekerja dan dapat mengurangi anggaran terkait kesehatan dan keselamatan pekerja, aturannya dimaksudkan untuk melindungi terhadap perubahan kondisi, situasi atau peristiwa yang dapat merugikan kesehatan, kepribadian, serta kondisi fisik, mental, dan sosial yang sempurna untuk memungkinkan seseorang atau karyawan bekerja dalam cara yang paling optimal dan optimal agar bisnis dapat terus berjalan secara efektif (Kusumaningtiar, 2021)

Menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan merupakan peranan yang sangat penting bagi sumber daya manusia (SDM). Operasional setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal untuk beroperasi. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan rantai ini, sumber daya manusia akan selalu didorong untuk dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja guna mencapai dan meningkatkan efisiensi operasional serta pendapatan dan keuntungan perusahaan. Jika suatu perusahaan yang memiliki banyak karyawan merasa mengalami gangguan produktifitas dan beban kerja, maka akan menimbulkan stres kerja pada karyawan.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah. Selain beban kerja faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja yang dialami oleh setiap karyawan bisa saja berbeda-beda. Stres ditentukan pula oleh individunya sendiri. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri (Saefullah *et al*, 2017)

Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Adanya massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh beban tubuh, memungkinkan kita untuk dapat menggerakkan dan melakukan pekerjaan. Pekerjaan disatu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga mencapai kehidupan yang produktif sebagai satu tujuan hidup. Dipihak lain, bekerja berarti tubuh akan



menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik dalam kemampuan fisik, maupun kognitif, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu dengan yang lain dan sangat tergantung dari tingkat keterampilan, kesegaran jasmani, usia dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan (Soleman, 2011)

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena hal tersebut beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan atau kelemahan fisik dapat mengganggu pekerjaan para karyawan. Beban kerja merupakan suatu hal yang harus diperhatikan bagi setiap karyawan untuk mencapai keserasian dan produktivitas yang tinggi (Patel, 2019)

Tujuan pemberian beban kerja yang baik kepada karyawan adalah agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Semakin banyak aspek yang diciptakan dalam pekerjaan yang memenuhi kebutuhan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan. Hal ini memberikan karyawan perasaan bahwa mereka akan bekerja sekeras mungkin untuk menyelesaikan tugasnya, yang pada akhirnya akan memberikan dampak dan produktivitas yang baik bagi perusahaan (Lumunon *et al*, 2019)

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas, rendahnya tingkat Pendidikan karyawan maka menunjukkan semakin rendahnya produktivitas karyawan. Produktivitas dijadikan salah satu dasar untuk mencapai tujuan perusahaan karena produktivitas disini tentu akan mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan serta pada gilirannya akan berdampak pada laba yang akan didapat perusahaan (Hermawan, 2020)

Selain tingkat Pendidikan, Semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja seharusnya keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat. Pengalaman seseorang melaksanakan pekerjaan secara terus menerus mampu meningkatkan kedewasaan teknisnya, Menurut Karima *et al* (2018) dalam jurnal penelitian yang dilakukan mengemukakan bahwa masa kerja merupakan variabel yang mempengaruhi produktivitas. Pada penelitiannya diteliti dengan analisis regresi menghasilkan hasil yang signifikan bahwa masa kerja ikut berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Ramadhani *et al*, 2020)

Selain itu ada faktor umur dapat mempengaruhi seseorang dalam produktivitasnya, semakin beranjaknya umur seorang pekerja maka semakin tinggi nilai produktivitas kerjanya karena pekerja tersebut masuk pada usia produktif dan jika usia pekerja bertambah tua maka tingkat produktivitasnya tentu akan menurun karena ketahanan fisik dan kesehatan yang di alami (Arul Dicky *et al*, 2020). Hasil penelitian yang di lakukan oleh Firmansyah (2015) menunjukkan bahwa variabel umur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas tenaga kerja pada Mitra kerja Industri rambut di

Kabupaten Purbalingga. Kondisi secara umum tingkat produktivitas yang lebih baik berasal dari golongan usia yang lebih tua dibanding golongan usia muda. Dalam hal ini perlu diperhatikan standar umur pekerja, yaitu umur pekerja harus di atas 17 tahun dan kurang dari 40.tahun. dilihat dari tingkat produktivitasnya usia produktif pekerja berkisar di usia 20 tahun sampai 40 tahun.

Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka perusahaan harus memperhatikan karyawan dari segi beban kerja dan stres kerja yang mereka rasakan. Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka perusahaan harus memperhatikan karyawan dari segi beban kerja yang diberikan sesuai kemampuan karyawan itu sendiri atau tidak. Beban kerja adalah faktor yang paling menentukan produktivitas kerja seseorang yang dapat dilihat dari standar kerja perusahaan dengan melihat jenis pekerjaannya (Darmasari, 2022).

Selain produktifitas kerja, Hal ini berhubungan juga dengan stres kerja, apabila karyawan diberikan pekerjaan diluar dari kemampuannya mereka akan merasa stres karena akan kesulitan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, tidak heran apabila karyawan yang mengalami stres tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu. Stres tidak hanya mempengaruhi karyawan secara langsung, tetapi juga dirasakan langsung oleh perusahaan (Tantono, 2015)

Masalah stres kerja yang sering terjadi di perusahaan dan organisasi merupakan gejala yang penting untuk dicermati sejak awal perlunya prestasi

kerja. Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, yang berarti bahwa setiap tenaga kerja memiliki tugas-tugas yang harus dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku dan sesuai dengan harapan atasan. Namun, tidak selalu mungkin bagi tenaga kerja untuk memenuhi perannya tanpa menimbulkan masalah. Fungsi peran yang buruk, sumber stres, termasuk konflik peran dan ambiguitas peran (Hidayati *et al*, 2008)

Dari beberapa faktor diatas, agar meningkatkan produktivitas karyawan salah satunya ialah dengan memperhatikan faktor stres kerja. Stres kerja adalah respon dari seseorang terkait dengan suatu kondisi lingkungan, dihubungkan dengan karakteristik individu yang berbeda-beda, dan merupakan dampak dari setiap Tindakan yang dilakukan oleh orang lain eksternal (kreitner & kincki, 2017). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya seperti yang diungkapkan oleh (Diputra *et al*, 2018) menemukan bahwa stress berpengaruh negative dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan hasil penelitian (Wartono, 2017) dan (Lengkong *et al*,2020) yang menemukan bahwa stress kerja mampu mempengaruhi produktivitas secara positif dan signifikan.

Adapun penelitian mengenai stres kerja yang dilakukan pada pekerja industri ditemukan sebanyak 620 pekerja di industri makanan dan minuman di Malaysia pada tahun 2019, ditemukan sebanyak 52,7% atau setara dengan 327 responden merasakan stress 1 sampai 2 kali seminggu akibat beban kerja yang berlebih. Ini menandakan bahwa karyawan yang bekerja dalam industry

makanan dan minuman sangat rentan terkena stress kerja (Farah waihda *et al*, 2019)

Terminal Petikemas New Makassar merupakan salah satu inti segmen usaha yang ada di PT Pelabuhan Indonesia (Persero). Pada tanggal 1 Agustus 2007 Terminal Petikemas New Makassar telah dideklarasikan pelayanan PT. Pelabuhan Indonesia khususnya terkait pelayanan terhadap petikemas seiring pertumbuhan kontainerisasi yang melalui Pelabuhan Makassar. Pada dasarnya, pelayanan Terminal Petikemas Makassar berorientasi kepada beberapa kebijakan dasar yaitu: efisiensi biaya, efektifitas waktu, dan juga kepuasan pelanggan sebagaimana terkandung pada visi dan misi perusahaan dalam menghadapi dunia persaingan global yang selalu berubah-ubah. Dalam usahanya memberikan kepuasan kepada pelanggan, Terminal Petikemas Makassar terus mengembangkan kualitas pelayanan dengan menerapkan kebijakan kualitas yaitu “Pelayanan dengan ketepatan waktu, keamanan, dan terpercaya” dengan standar internasional.

Terminal petikemas New di Makassar harus memiliki lingkungan kerja yang baik bagi pegawai dan produktifitas pegawai, hal ini dikarenakan tingginya dan padatnya kegiatan usaha yaitu terwujudnya proses organisasi dan pengoperasian jasa kepelabuhanan, proses pengelolaan ini dapat tercapai jika hubungan baik antara rekan kerja dan atasan terjalin.

Terminal Petikemas New Makassar memiliki berbagai jenis pekerjaan seperti, teknisi, pekerja kantoran, pekerja bongkar muat, serta operator alat angkat angkut. Pada penelitian ini akan dilakukan penelitian pada operator alat

angkat angkut dimana beberapa tugas bagian operasional yaitu operator alat container crane, operator RTG, operator *head truck*, Operator alat bantu gabung, SOA, WOA, OA, *Personil Gate*, *Reefer* dan CCDC/BUFFER.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan fenomena yang telah didapatkan didalam objek penelitian ini, maka peneliti melakukan penelitian yang berhubungan dengan umur, tingkat Pendidikan, masa kerja beban kerja, stres kerja serta Produktivitas Kerja. Oleh sebab itu judul penelitian yang akan dilakukan ialah “Faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja operator di PT. Terminal Petikemas New Makassar”.

Berdasarkan hasil observasi saya dilapangan para pekerja operator memiliki 3 shift kerja dengan total 8 jam kerja yaitu pagi, sore dan malam. dengan total 8 jam kerja tersebut memberi dampak pada operator seperti timbulnya berbagai permasalahan dampak fisik yaitu operator merasa terbebani Ketika melakukan pekerjaan karena dituntut untuk bekerja cepat sesuai standar, tepat waktu dan kemampuan serta keterampilan dalam bekerja, Tentunya hal ini berhubungan dengan Produktivitas Kerja. Aktivitas tersebut membutuhkan aspek mental dalam pelaksanaan pekerjaannya seperti dituntut agar selalu fokus agar tidak terjadi kesalahan pada saat pembongkaran atau pemuatan petikemas, sedangkan dari aspek fisiknya untuk mengoperasikan alat operator masih harus menaiki anak tangga dan mengoperasikan mobil pengangkut *container* diterik matahari maupun disaat cuaca buruk hal itu tentu saja akan menguras tenaga operator. Sehingga beban kerja yang tinggi akan

menyebabkan operator menjadi stres, dan stres akan menurunkan produktivitas dan dapat menambahkan tingkat kesalahan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu apakah ada hubungan umur, tingkat Pendidikan, masa kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pada operator PT.Terminal Petikemas New Makassar?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum Penelitian**

Adapun tujuan umum dilakukan penelitian ini, yakni untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja pada operator di PT. Terminal Petikemas New Makassar.

### **2. Tujuan Khusus Penelitian**

- a. Melihat hubungan Umur dengan produktifitas kerja pada operator PT. Terminal Petikemas New Makassar.
- b. Melihat hubungan Tingkat Pendidikan dengan produktivitas kerja pada operator PT. Terminal Petikemas New Makassar.
- c. Melihat hubungan Masa Kerja dengan produktivitas kerja pada operator PT. Terminal Petikemas New Makassar.
- d. Melihat hubungan Beban Kerja dengan produktivitas kerja pada operator PT. Terminal Petikemas New Makassar.
- e. Melihat hubungan Stres Kerja dengan produktivitas kerja pada operator PT. Terminal Petikemas New Makassar

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Bagi Instansi**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk mengembangkan sumber daya profesional berkaitan dengan faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja.

### **2. Manfaat Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan saran yang berguna bagi penelitian selanjutnya yang serupa.

### **3. Manfaat Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan agar dapat menambah dan memperluas wawasan dalam hal faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja pada operator PT. terminal petikemas new makassar.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Umur**

Umur adalah satuan waktu yang mengukur keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun mati. Umur dihitung sejak ia lahir hingga saat ini. Umur pekerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, pekerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya pekerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Nurdiawati and Safira, 2020)

Menurut Hasanah dan Widowati (2011) mengemukakan adanya hubungan umur terhadap produktivitas kerja. usia muda mencerminkan fisik yang kuat sehingga mampu bekerja dengan cepat sehingga output yang dihasilkan juga meningkat, dan sebaliknya. Umur sangat berpengaruh terhadap kemampuan fisik seseorang. Usia muda, produksi yang dihasilkan besar. Usia tua produktivitasnya menurun.

Sejalan dengan penelitian Kumbadewi dan Susila (2021) menunjukkan bahwa ada hubungan antara umur secara parsial terhadap produktivitas kerja, menunjukkan bahwa variabel umur secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada UD Puji Jiwa Seni. Hasil penelitian ini mendukung teori Simanjuntak (1985) menyatakan bahwa apabila usia pekerja beranjak naik maka tingkat produktivitas dari pegawai tersebut akan meningkat karena pekerja tersebut berada dalam posisi usia produktif dan

apabila usia pekerja menjelang tua maka tingkat produktivitas kerja pun akan semakin menurun karena keterbatasan faktor fisik dan kesehatan yang mempengaruhi. Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian empirik dari Wisnu Sentana (2013) mengatakan bahwa umur berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja

Pada penyelidikan epidemiologi, hal yang selalu diperhatikan ialah variabel umur. Pada umumnya usia yang telah lanjut kemampuan fisiknya juga menurun proses menjadi tua akan disertai dengan kurangnya kemampuan kerja oleh karena perubahan pada fungsi tubuh, sistem kardiovaskular dan hormonal. Semakin tua usia, maka semakin sulit bagi seseorang untuk beradaptasi dan produktivitas kerja semakin menurun (Suma'mur, 1996)

## **B. Tinjauan Umum Tentang Tingkat Pendidikan**

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003) Kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari pendidikan yang dimiliki. Pendidikan di dalam suatu perusahaan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh perusahaan yang bersangkutan. Pentingnya pendidikan bukan hanya bisa dirasakan oleh karyawan maupun pegawai itu sendiri, namun juga merupakan suatu keuntungan bagi sebuah perusahaan. Pendidikan yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhi produktivitas kerjanya, karena dengan pendidikan inilah seseorang memiliki modal untuk melakukan produktivitas di dalam suatu pekerjaan. Melalui pendidikan, seorang karyawan dapat memiliki keterampilan sehingga karyawan lebih terampil maka dengan mudah karyawan mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Di CV. Karunia Abadi

Wonosobo untuk karyawan bagian produksi yang berijazah terakhir SD sebanyak 30%, SMP sebanyak 50%, dan SMA sebanyak 20%, dari hal ini bisa dikatakan bahwa pendidikan karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi rendah (Putri, 2016)

Maka dari itu tingkat Pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas karyawan. Adapun indikator tingkat Pendidikan menurut Lestari dalam Hitalessy *et al* (2018) yaitu:

1. Pendidikan Formal

Indikator nya berupa Pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi Sekolah dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas dan perguruan tinggi.

2. Pendidikan Informal

Indikatornya berupa sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

### **C. Tinjauan Umum Tentang Masa Kerja**

Menurut Robbins dan Judge, Setiap perusahaan tentu menginginkan pegawainya untuk tetap bekerja berdasarkan masa kerja yang ditentukan karena untuk membantu mempertahankan perusahaannya. Pegawai yang ditempatkan pada posisi yang tepat maka dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja perusahaan secara menyeluruh lebih optimal. Setiap pegawai tentu memiliki kemampuan, kecerdasan, keterampilan, potensi yang dapat berubah dan berkembang. Kemampuan pegawai dapat meningkat melalui pelatihan, kecerdasan dapat meningkat melalui belajar dan keterampilan

dapat ditingkatkan dengan mengerjakan pekerjaan secara berulang. Pegawai dengan masa kerja lebih lama tentu memiliki keterampilan dan pengalaman yang lebih banyak (Mardikaningsih, 2020)

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi masa kerja, sebagai berikut:

1. Semakin lama seseorang dalam menjalankan pekerjaan mereka akan mendapatkan pengalaman kerja yang lebih banyak.
2. Semakin banyak tugas yang diberikan dan dilaksanakan dengan baik maka seseorang pada umumnya akan lebih banyak mendapatkan pengalaman tersebut.
3. Semakin banyak frekuensi yang dilaksanakan dalam tugas umum maka akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang akan lebih baik kedepannya (Arrazie, 2018)

Menurut Nasir, Masa kerja dapat dilihat dari berapa lama tenaga kerja mengabdikan dirinya untuk perusahaan, dan bagaimana hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerjanya. Muchdarsyah menyatakan dalam menjalin hubungan kerjasama yang lebih serasi maka masing-masing pihak perlu untuk meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa ikut memiliki, keberanian, dan mawas diri dalam rangka kelangsungan perusahaan maka tenaga kerja dapat dengan tenang untuk berproduksi sehingga produktivitasnya tinggi (Irma Dwi, 2014)

Masa kerja dapat diartikan sebagai lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi yang dimana lama bekerjanya seseorang. Akan lebih berpengalaman dan

bisa untuk memajukan intansi serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun indikator masa kerja menurut (Candra, 2018) yaitu :

1. Lamanya waktu masa bekerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerja dan peralatan

#### **D. Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja**

Beban kerja didefinisikan sebagai proses dimana seseorang melakukan tugas suatu pekerjaan atau sekelompok pekerjaan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam waktu tertentu, pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kinerja dan efektivitas kerja perusahaan dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis tugas, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Dapat disimpulkan bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk memperoleh informasi jabatan, melalui proses penelitian dan evaluasi yang dilakukan secara analitis. Informasi ketenagakerjaan dibuat dengan cara yang dapat menjadi dasar untuk perbaikan sistem di bidang kelembagaan, manajemen dan sumber daya manusia (Rahayu & Rushadiyati, 2021).

Herrianto dalam (Mustika Suci, 2018) mengatakan beban kerja yang terlalu banyak dan terlalu sedikit juga dapat menjadi stressor. Faktor-faktor yang menyebabkan seseorang menjadi stres antara lain sistem tugas yang berada di luar kemampuan pekerja, terlalu banyak pekerjaan, terlalu banyak tanggung jawab, kondisi fisik atau lingkungan yang keras, dan keuntungan organisasi

tempat kerja yang buruk. Salah satu faktor yang mengakar dalam pekerjaan adalah beban kerja.

Beban kerja yang ada pada setiap perusahaan berpengaruh terhadap produktivitas yang diciptakan oleh perusahaan tersebut, stres kerja yang tinggi juga berpengaruh pada setiap karyawan yang mengambil pekerjaan yang bukan benar-benar milik perusahaan. dan stres kerja terkait dengan bisnis dan dampaknya (Mudayana, 2013).

Pada tahun 2015, harga minyak turun ketitik terendah dalam 11 tahun terakhir ini. Kondisi ini berimbas pada perusahaan-perusahaan migas diluar maupun didalam negeri. Tidak terkecuali pada PT. Elnusa Tbk. PT. Elnusa Tbk Wilayah Muara Badak merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang service sumur minyak. Salah satu strategi yang diambil PT. Elnusa Tbk untuk melakukan efisiensi yaitu dengan mengurangi tenaga kerja sejak kondisi tersebut, banyak tenaga kerja yang merasa kewalahan, akibat beban kerja semakin bertambah (Zulkifli *et al*, 2019)

Mengenai beban kerja sebagai pembandingan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan, yaitu jika karyawan memiliki kemampuan kerja yang lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan maka akan memunculkan rasa bosan, begitu pun sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan kelelahan yang lebih. Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui beban kerja yang dikembangkan dari hasil penelitian (Zaki & Marzolina, 2016) yang terdiri dari banyaknya pekerjaan, kebosanan, target kerja, kelebihan beban dan tekanan kerja (Ali *et al*, 2022)

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan keletihan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah (Saefullah *et al*, 2017)

Adapun beban kerja yang tercantum dalam peraturan Menteri dalam negeri No. 12/2008 menjelaskan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang perlu dilakukan oleh suatu lokasi atau unit organisasi dan merupakan produk dari beban kerja dan standar waktu. Jika kemampuan pekerja lebih besar dari kebutuhan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kapasitas kerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan, maka kelelahan akan lebih banyak muncul. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat dikategorikan dalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Menurut (Lukito and Alriani, 2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu :

1. Faktor eksternal

- a. Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja

Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruangan, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, serta tanggung jawab pekerjaan.

b. Organisasi kerja

Organisasi kerja seperti lamanya bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis

2. Faktor internal

faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Adapun menurut (Tarwaka, 2015), menjelaskan ada tiga faktor yang menentukan beban kerja yaitu :

1) Faktor tuntutan tugas (*Task Demands*)

Argumentasi berkaitan dengan faktor ini merupakan beban kerja yang dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.



## 2) Usaha dan Tenaga (*Effort*)

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

## 3) Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

Indikator Beban Kerja dapat ditentukan berdasarkan beberapa aspek, (Munandar, 2016) yaitu :

### a. Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yakni beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

### b. Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yakni konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.

c. **Beban Waktu**

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yakni kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

Menurut (Nursalam, 2014) ada tiga acara yang dapat digunakan untuk menghitung beban kerja secara personel antara lain:

a. *Work Sampling*

Teknik ini dikembangkan dalam dunia industri untuk melihat beban kerja yang dimiliki oleh personel suatu unit, wilayah, atau jenis tenaga kerja tertentu. Dalam teknik pengambilan sampel tenaga kerja, kami mendapatkan ribuan pengamatan tentang aktivitas personel yang kami amati. Karena banyaknya jumlah pengamatan kegiatan penelitian maka akan diperoleh distribusi normal dari sampel pengamatan kegiatan penelitian. Artinya data cukup besar dengan distribusi yang dapat dianalisis secara akurat. Banyaknya pengamatan yang dapat dihitung.

b. *Time and motion study*

Pada teknik ini kita mengamati dan memantau dengan cermat kegiatan karyawan yang kami amati. Berkat teknik ini, beban kerja personel dan kualitas pekerjaan akan tercapai. Penelitian dengan teknik ini dapat digunakan untuk menilai tingkat kualitas pelatihan atau pendidikan

bersertifikat, atau dapat juga digunakan untuk menilai kinerja lembaga dari pendekatan standar mandarin.

c. *Daily Log*

*Daily log* atau pencatatan kegiatan sendiri merupakan bentuk sederhana work sampling yaitu pencatatan dilakukan sendiri oleh personel yang diamati. Pencatatan meliputi kegiatan yang dilakukan dan waktu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan tersebut. Penggunaan ini tergantung kerjasama dan kejujuran dari personel yang diamati. Pendekatan ini relatif lebih sederhana dan biaya yang murah.

Penelitian yang dilakukan oleh (Maharani and Budianto, 2019) Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai-nilai yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap stres kerja dengan besaran pengaruh langsung sebesar 19,3%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 19,3\% = 80,7\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Banyaknya pekerjaan yang melebihi kapasitas menyebabkan kondisi fisik perawat rawat inap dalam di BLUD RSUD Kota Banjar mudah lelah dan mudah tegang. Pelayanan keperawatan di ruang rawat inap juga sangat kompleks, dimana membutuhkan kemampuan secara teknis dan pengetahuan yang lebih. Beban pekerjaan yang begitu banyak, pemenuhan kebutuhan, penanganan masalah, dan pada akhirnya sangat menguras energi baik fisik ataupun kemampuan kognitif.

Beban kerja fisik didefinisikan sebagai pekerjaan yang hanya mengandalkan aktivitas fisik, yang dapat mengakibatkan perubahan fungsi organ tubuh, dan

dapat dideteksi dengan berbagai perubahan seperti konsumsi oksigen, detak jantung, peredaran darah ke paru-paru, suhu tubuh, konsentrasi laktat darah, komposisi kimia darah dan urin, tingkat penguapan, serta faktor lainnya. Pengukuran beban kerja fisik dapat dilakukan dengan mengukur detak jantung dan denyut nadi. Detak jantung, atau denyut nadi, digunakan untuk mengukur beban kerja dinamis seseorang sebagai indikasi pergerakan otot. Semakin besar aktivitas otot maka semakin besar pula fluktuasi gerakan pada detak jantung yang ada, begitu pula sebaliknya (Hutabarat, 2017)

Denyut nadi diukur untuk mengistimasi indeks beban kerja fisik terdiri dari beberapa jenis yang didefinisikan oleh (Grandjean, 1993) dalam (Tarwaka, 2004) Yaitu :

1. Denyut nadi istirahat : rerata denyut nadi sebelum pekerjaan dimulai
2. Denyut nadi kerja : rerata denyut nadi saat bekerja
3. Nadi kerja : selisih antara denyut nadi istirahat dan denyut nadi kerja

#### **E. Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja**

Stres kerja dapat dipahami sebagai suatu kondisi yang timbul akibat interaksi antara manusia dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan terjadinya perubahan-perubahan pada diri seseorang yang menyebabkannya menyimpang dari fungsi normalnya. Stresor tempat kerja adalah kondisi yang cenderung menciptakan pengalaman seseorang dalam situasi stres. Tingkat stres dan bagaimana seseorang merespon stres dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti karakteristik pribadi, gaya hidup, dukungan sosial,

penilaian terhadap sumber stres, peristiwa kehidupan, kehidupan dll, demografi sosial, dan variabel pekerjaan lainnya (Coetzee & Villiers, 2010)

Perkembangan zaman saat ini semakin cepat diiringi persaingan yang sangat ketat dan ketidakpastian yang tinggi, hal ini dapat menimbulkan banyak tuntutan-tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi oleh karyawan di lingkungan kerja mereka. Tuntutan-tuntutan yang berlebihan dari perusahaan tersebut yang dapat menyebabkan timbulnya kecemasan ataupun tekanan tersendiri bagi karyawan. Tekanan yang timbul dan dibiarkan secara berlarut-larut akan menimbulkan perasaan cemas bagi karyawan. Dampak yang ditimbulkan dari rasa cemas yang sering dialami oleh karyawan pada khususnya disebut stres kerja (Fitriani, Atjo and Wahyuni, 2016).

Stres karyawan juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Jika beban yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan mental dan gangguan kesehatan. Stres karyawan yang berlangsung terlalu lama merupakan kerugian bagi perusahaan. Terlalu banyak stres akan mendorong karyawan untuk keluar dari perusahaan, yang merupakan salah satu kerugian yang bisa terjadi. Ada kalanya pergantian karyawan bisa berdampak positif, namun justru akan menimbulkan lebih banyak kerugian. Stres adalah kondisi alami yang terbentuk pada orang sebagai respons dan bagian dari kehidupan sehari-hari dengan peningkatan kegelisahan dan beban kerja. Stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, cemas atau khawatir (Sulastri & Onsardi, 2020).

Segala bentuk stres kerja pada dasarnya disebabkan ketidakmengertian karyawan akan keterbatasannya akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe dasar stres. Setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Stres dapat membantu atau merusak produktivitas kerjanya, tergantung seberapa besar tingkat stres yang dialaminya. Jika tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada dan produktivitas kerja cenderung menurun, sejalan dengan meningkatnya stres, produktivitas kerja cenderung naik karena stres kerja membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja. Apabila stres kerja terlalu besar, maka produktivitas kerja cenderung menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu mengambil keputusan, dan perilakunya menjadi tidak menentu (Tanjung and Hutagalung, 2018)

*Northwestern National Life Insurance* melakukan penelitian tentang dampak stress ditempat kerja, menunjukkan yaitu satu juta absensi di tempat kerja berkaitan dengan masalah stres, 27% mengatakan bahwa aspek pekerjaan menimbulkan stress paling tinggi dalam hidup mereka, 46% menganggap tingkat stress kerja sebagai tingkat stress yang sangat tinggi, sepertiga pekerja berniat untuk langsung mengundurkan diri karena stress dalam pekerjaan mereka dan 70% berkata stres kerja telah merusak kesehatan fisik dan mental mereka (Syamsul *et al.*, 2022)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Awaluddin *et al*,2020) di RSUD Sayang Rakyat di kota makassar, Salah satu yang menyebabkan stres kerja yaitu tuntutan mental yang dihadapi oleh pekerja yang diharuskan untuk tampil secara baik, hal ini dikarenakan perawat dituntut untuk berinteraksi langsung kepada pasien dan memiliki banyak sumber yang memicu timbulnya stres kerja dan bersifat negatif. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui perawat RSUD Sayang Rakyat di Kota Makassar menunjukkan tuntutan beban kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap stres kerja. Tuntutan kerja perawat yang tinggi mengakibatkan aktivitas kerjanya akan meningkat, sehingga waktu untuk beristirahat juga akan semakin berkurang. Hal tersebut dikarenakan, banyaknya jumlah pasien yang akan menerima pelayanan dari perawat.

Salah satu cara terbaik untuk menghilangkan stres di tempat kerja adalah dengan meminimalkan beban kerja Anda. Aspek yang dapat membentuk beban kerja antara lain faktor personal (pemikiran, penundaan, sikap pribadi terhadap pekerjaan), faktor employee relationship (hubungan antar manusia) manajemen dan karyawan, hubungan sosial antar rekan kerja, rekomendasi dari rekan kerja, faktor fisik dan kondisi tempat kerja, perasaan dan situasi kerja ) faktor eksternal seperti suasana keluarga, hobi dan pendidikan (Sanuddin & Widjojo, 2013).

Stres kerja yang dialami seseorang menurut Davis dan Newstrom dalam (Rivai and Mulyadi, 2013) disebabkan karena tugas yang terlalu banyak sehingga dapat menimbulkan stres bila kuantitas tugas tidak seimbang

dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, supervisor yang tidak terampil, batas waktu yang terlalu singkat dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak dipercaya dalam melakukan suatu tanggung jawab, ambiguitas peran, berbedanya nilai individu dengan perusahaan, frustrasi, perubahan dalam jenis pekerjaan yang dilakukan dan adanya konflik dalam peran yang dijalankan. Maka dari itu stres kerja dapat dikurangi dengan menggunakan manajemen waktu yang ketat, rileks, banyak beristirahat, santai, belajar untuk mendengarkan, memperbaiki lingkungan, tidak memusingkan hal kecil, banyak tidur, mendapatkan bimbingan, berteman dengan orang-orang optimis, kenali stressor, kendalikan apa yang dipikirkan.

Adapun fenomena yang muncul dari karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, adalah karyawan bekerja dibawah tekanan dari pimpinan, dengan tingkat disiplin yang tinggi, sehingga karyawan tidak mempunyai kesempatan untuk rileks dalam bekerja, sehingga timbulnya stres kerja, disisi lain tekanan pekerjaan yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada nasabah dan juga tuntutan pelayanan yang terus meningkat dari nasabah juga menjadi sumber-sumber terjadinya stress kerja yang dialami oleh karyawan, serta tidak boleh adanya kesalahan dalam bekerja (zero error) menjadi salah satu tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Disamping itu tuntutan kerja yang tinggi (Fahmi, 2017).



Menurut (Mangkunegara, 2013) ada beberapa indikator-indikator untuk mengukur stress kerja, yaitu :

- a. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan, dan klien
- b. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban
- c. Ketidakkcocokan dengan pekerjaan
- d. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang
- e. Beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan karyawan
- f. Faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri

#### **F. Tinjauan Umum Tentang Produktivitas Kerja**

Produktivitas merupakan indikator utama bagi kemajuan sebuah perusahaan, sehingga peningkatan produktivitas pada semua bagian sistem merupakan suatu cara untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi perusahaan tersebut. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan produktivitas seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisiensi. Selain produktivitas kerja karyawan, terdapat pula salah satu hal yang harus menjadi perhatian, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Terdapat berbagai sumber daya yang dibutuhkan dalam

menjalankan suatu bisnis perusahaan, seperti modal, material dan mesin. Tidak terkecuali perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan yang diharapkan organisasi tentunya adalah karyawan yang dapat bekerja produktif, yaitu yang berkemampuan untuk menghasilkan produktivitas kerja yang optimal seperti yang direncanakan (Wahyuni *et al*, 2018).

Produktivitas merupakan penanda utama untuk kemajuan industri, sebab kenaikan produktivitas bisa meningkatkan laju perkembangan perekonomian industri. Industri wajib sanggup mempertahankan serta tingkatkan produktivitas karyawannya secara optimal demi terwujudnya tujuan yang akan dicapai oleh industri. Rendahnya produktivitas kerja ialah permasalahan yang butuh dicermati oleh industri sebab dapat pengaruhi mutu serta kuantitas industri tersebut. Tidak hanya produktivitas kerja karyawan, terdapat salah satu perihal yang wajib jadi atensi ialah keselamatan dan Kesehatan kerja (Ihwanul Muthohirin, 2019).

Produktivitas kerja pada karyawan merupakan sebuah masalah sentral dalam kehidupan pada organisasi karena perusahaan akan mampu mencapai atau tidak sangat tergantung pada sebaik apa produktivitas yang ditunjukkan pada karyawan. Karyawanlah yang akan menentukan apakah sumber daya organisasi yang lain contohnya seperti Gedung-gedung, alat kerja, dan lain-lainnya yang dapat memberikan suatu kontribusi yang secara optimal atau tidak terhadap pencapaian tujuan organisasi perusahaan (Yahya Thamrin *et al*, 2023).

Pada dasarnya, produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor internal dan eksternal. Dalam suatu instansi pemerintah produktivitas kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan hasil kerja yang baik, dalam hal meningkatkan hasil kerja yang baik tentunya didorong dengan faktor internal. Faktor internal tersebut dapat berupa motivasi yang diberikan atasan, kedisiplinan yang harus tertanam dalam diri pegawai, taraf pendidikan yang dimiliki pegawai, etos kerja yang tinggi, dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

#### 1. Faktor Internal Terhadap Produktivitas Kerja

Faktor internal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari dalam organisasi. Menurut Ravianto (1986) dalam Nurjaman (2017) :

##### a. Motivasi

kekuatan atau pendorong kegiatan seseorang ke arah pencapaian tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Motivasi ini merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Instansi bukan saja mengharapkan pegawai mampu dan terampil tetapi juga mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal.

##### b. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa kedisiplinan

pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

c. Pendidikan

Tingkat pendidikan harus dikembangkan melalui jalur pendidikan formal maupun informal, karena setiap penggunaan teknologi hanya dapat kita kuasai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang andal, faktor alat, cara, dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas yang tinggi maka faktor tersebut harus serasi terhadap kemampuan, kebolehan, dan batasan manusia pekerja.

d. Etos Kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas yang bukan saja produktivitas individu melainkan juga produktivitas masyarakat secara keseluruhan.

e. Keterampilan

Faktor keterampilan baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas kerja. Dengan demikian setiap individu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) terutama dalam perubahan teknologi mutakhir.

## 2. Faktor Eksternal Terhadap Produktivitas Kerja

Faktor eksternal merupakan faktor yang timbul dari luar organisasi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Faktor eksternal berupa pemberian motivasi kerja yang didapat dari luar lingkungan kerja, kedisiplinan bekerja, etika kerja yang diterapkan, cara pimpinan dan pegawai mengatur pekerjaan, jaminan sosial yang diberikan, dan kesempatan pegawai tersebut mengembangkan kemampuannya

### a. Sikap Mental

Sikap mental meliputi 3 kategori yaitu motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, disiplin kerja yaitu orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, dan etika kerja yaitu orang yang mempunyai etika yang baik tampak dalam penampilan kerja sehari – hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab dan kreativitas.

### b. Manajemen

manajemen berkaitan dengan sistem yang diterapkan pimpinan untuk mengelola atau memimpin dan mengendalikan staf/bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

### c. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan

semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan senang bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

d. Kesempatan Berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier/pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja. (Marta, 2016)

Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan Output dan Input yang optimal. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh (Simamora, 2004) yaitu :

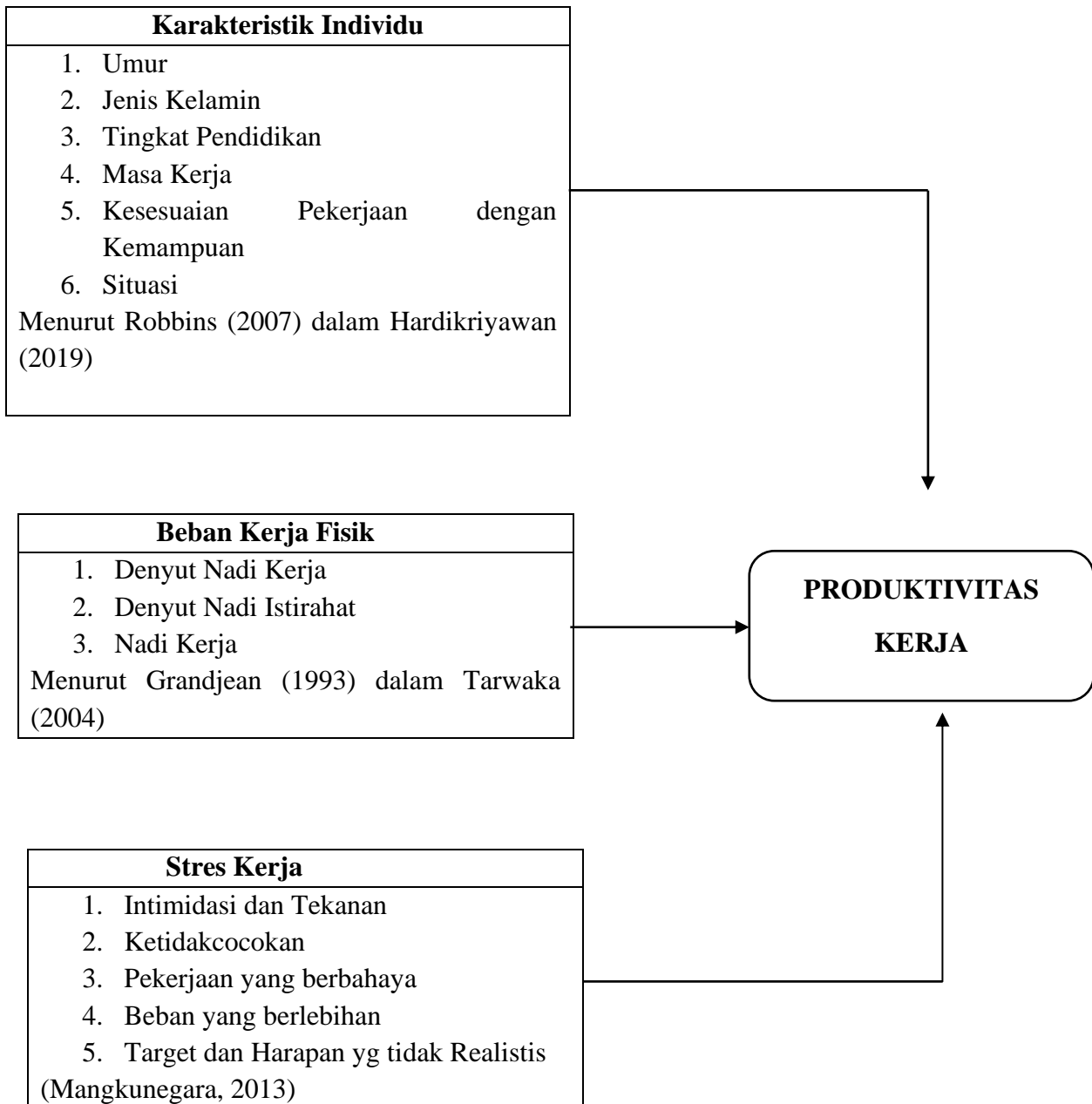
1. Kuantitas kerja
2. Kualitas Kerja
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan sikap kooperatif

Permasalahan-permasalahan yang timbul mengenai produktivitas kerja ini merupakan suatu indikasi bahwa peranan manajemen sebagai pengelolaan sumberdaya manusia diperlukan. Hal ini merupakan suatu cara meningkatkan suatu produktivitas kerja karyawan. Kadang kemajuan dari suatu organisasi tidak diimbangi oleh sumber daya yang baik pula. Hal ini mengakibatkan tidak

akuratnya antara keinginan dengan realita yang ada. Produktivitas kerja ini dapat menurun kemungkinan adanya persaingan yang tidak sehat, kecemburuan sosial antara para anggotanya. Kurangnya pemahaman dalam berpola pikir akan mengakibatkan kemerosotan kemajuan dari pada peningkatan organisasi. Ini menjadi polemik dalam organisasi tersebut. Data dari Depnaker (1993), sekitar 80 % kasus terjadinya pemogokan pekerja hanya karena ulah pengusaha. Pengusaha hanya melihat produktivitas para pekerjanya, sedangkan faktor mendasar dalam menunjang produktivitas kerja adalah seperti upah, kondisi kerja serta untuk memenuhi jumlah dan mutu yang memadai, tidak diperhatikan (Ramadhani, 2012).

## G. Kerangka Teori

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Teori**





## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEP**

#### **A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti**

Penelitian ini akan meneliti Faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja operator di PT. Terminal Petikemas New Makassar, kota makassar. Kerangka konsep ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel tersebut ditentukan berdasarkan kerangka teori yang telah disebutkan sebelumnya. Penelitian ini difokuskan pada hal-hal yang berkaitan dengan beban kerja dan stres kerja variabel independen dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Terdapat beberapa dasar pemikiran yang menjadi variabel tersebut yang diteliti sebagai berikut:

##### **1. Umur**

Umur merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas. Umur produktif berkisar antara 15-64 tahun yang merupakan umur ideal bagi para pekerja. Di masa produktif, secara umum semakin bertambahnya umur maka pendapatan akan semakin meningkat, yang tergantung juga pada jenis pekerjaan yang dilakukan. Kekuatan fisik seseorang untuk melakukan aktivitas sangat erat kaitannya dengan umur karena bila umur seseorang telah melewati masa produktif, maka semakin menurun kekuatan fisiknya sehingga produktivitasnya pun menurun dan pendapatan juga ikut turun (Putri, 2013)

## 2. Tingkat Pendidikan

Pendidikan sangat mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan, hal ini berkesinambungan akan menambah kecakapan dan kehandalan karyawan sehingga pada akhirnya nanti akan berpengaruh pada produktivitas kerja. Pendidikan dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam kuantitas maupun kualitas. Kecakapan yang lebih tinggi dapat meningkatkan hasil dan dapat menghasilkan kualitas yang baik (Prajitiasari, 2000)

## 3. Masa Kerja

Masa kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja, Semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja seharusnya keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat. Pengalaman seseorang melaksanakan pekerjaan secara terus menerus mampu meningkatkan kedewasaan teknisnya. Masa kerja adalah tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Ada beberapa yang menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan dan sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu lama waktu atau usia kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Aprilyanti, 2017)

## 4. Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso dan Kusdi, 2010).

Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan mengakibatkan seseorang merasa kelelahan yang berlebihan atau dapat menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) (Rolos, Sambul and Rumawas, 2018)

#### 5. Stres Kerja

Stres kerja adalah kebutuhan eksternal yang mempengaruhi seseorang, seperti objek di lingkungan atau stimulus objektif yang berbahaya. Stres juga sering dipahami sebagai tekanan, stress atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang (T Hani, 2011).

Stres dapat terjadi jika Ketegangan timbul dalam kondisi tersebut terdapat perbedaan aspirasi di antara karyawan, sebaliknya permasalahan perusahaan harus segera diselesaikan karena merupakan kontinum dari operasional perusahaan. Selain itu resiko terhadap pekerjaan karyawan sangat tinggi, kecelakaan mudah terjadi dalam proses produksi, sehingga sedikit banyak akan menimbulkan stres bagi karyawan saat bekerja (Aldi & Susanti, 2019).

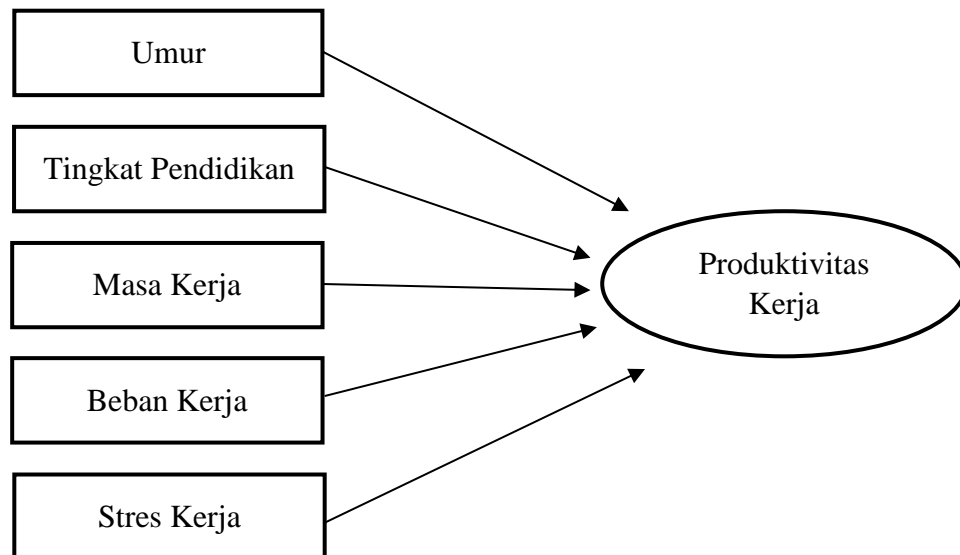
#### 6. Produktivitas Kerja

Pengertian Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan

sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Produktivitas merupakan rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu (Panjaitan, 2018)


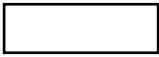

## B. Kerangka Konsep

Berdasarkan dasar pemikiran tersebut, maka hubungan variabel dependen dan independent dapat dipetakan melalui kerangka konsep berikut ini:



**Gambar 3. 1**  
**Kerangka Konsep**

Keterangan:

-  = Variabel Dependen
-  = Variabel Independen
-  = Variabel Diteliti

### C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Dibawah ini definisi operasional dan kriteria objektif dari variabel yang digunakan pada penelitian :

#### 1. Umur

Umur merupakan lama waktu hidup seseorang. Adapun umur dalam penelitian ini merupakan lamanya responden hidup (dalam satuan tahun) sejak dilahirkan sampai ulang tahun terakhir saat penelitian berlangsung.

##### **Kriteria Objektif:**

- a. Muda : Umur  $\leq 30$  tahun
- b. Tua : Umur  $> 30$  tahun

(Tarwaka et al, 2004)

#### 2. Masa Kerja

Masa Kerja adalah jangka waktu pekerja yang telah bekerja dihitung mulai dari pertama masuk awal bekerja pada PT. Terminal Petikemas New Makassar hingga sampai sekarang masih bekerja saat penelitian dilakukan.

##### **Kriteria Objektif :**

Lama : Bila pekerja bekerja selama  $> 10$  Tahun

Baru : Bila pekerja bekerja selama  $\leq 10$  Tahun

(Suma'mur, 2009)

#### 3. Beban Kerja

Beban kerja dalam penelitian ini merupakan ukuran kapasitas kerja terkait beban fisik atau beban kerja yang diterima para operator. Beban kerja dalam penelitian ini diperoleh dengan mengukur denyut nadi pekerja (dalam

satuan denyut/menit) Beban kerja merupakan tingkatan beban yang telah diperoleh dan mengukur dengan cara menghitung denyut nadi rata-rata.

Pengukuran beban kerja fisik akan dilakukan sebanyak 2 kali, yaitu sebelum bekerja dan setelah bekerja di waktu yang berbeda mulai dari pukul 07.00 pagi hingga 17.00 sore. Hasil dari pemeriksaan denyut nadi istirahat dan denyut nadi kerja kemudian ditambahkan lalu dibagi sehingga menghasilkan rata-rata yang akan menjadi hasil pengukuran beban kerja.

**Kriteria Objektif :**

Berat :  $\geq 100$  denyut/menit

Ringan :  $< 100$  denyut/menit

(Tarwaka *et al*, 2004)

4. Stres kerja

Stres kerja pada penelitian ini adalah perasaan tertekan saat melakukan pekerjaan. Pengukuran stres kerja dalam penelitian ini menggunakan alat bantu kuesioner Stress Diagnostic Survey yang diciptakan oleh John M. Ivancevich dan Michael T. Matteson dalam buku yang berjudul "*Stress and Work: a managerial perspective*" yang diterbitkan pada tahun 1980. Responden diminta untuk menjawab seluruh pertanyaan mulai dari angka 1 sampai 5 yang dianggap penting dan paling tepat menyangkut sumber stres. Pengukuran ini akan dilakukan setelah bekerja.

**Kriteria Objektif :**

a. Stres tinggi apabila skor total  $\geq 91$

b. Stres sedang apabila skor total antara 61 – 90

c. Stres rendah apabila skor total  $\leq 60$

(Ivancevich & Matteson, 1980)

## 5. Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja pada penelitian ini adalah kemampuan karyawan dalam bekerja, jumlah pekerjaan yang menjadi standar pekerjaan dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Produktivitas Kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan alat bantu kuesioner (*Skala Likert*) yang dimodifikasi dari penelitian Rani S. Hutasoit (2011) dan dilakukan setelah bekerja.

### **Kriteria Objektif :**

Skor Tertinggi : Jumlah pertanyaan  $\times$  skor tertinggi

$$: 10 \times 5 = 50$$

$$: \frac{50}{50} \times 100\% = 100\%$$

Skor Terendah : Jumlah pertanyaan  $\times$  Skor Terendah

$$: 10 \times 1 = 10$$

$$: \frac{10}{50} \times 100\% = 20\%$$

Skor Antara : Skor Tertinggi – Skor Terendah

$$: 100\% - 20\% = 80\%$$

Kriteria Objektif sebanyak 2 kategori : Cukup dan Kurang

Interval = Skor Antara/Kategori

$$= \frac{80\%}{2} = 40\%$$

Skor Standar = 100% - 40% = 60%



Sehingga :

Cukup = Bila jawaban responden  $\geq 60\%$  dari total skor pertanyaan

Kurang = Bila jawaban responden  $< 60\%$  dari total skor pertanyaan

## **D. Hipotesis Penelitian**

### 1. Hipotesis Nol ( $H_0$ )

- a. Tidak ada hubungan antara umur dengan produktivitas kerja pada operator PT.Terminal Petikemas New Makassar.
- b. Tidak ada hubungan antara tingkat Pendidikan dengan produktivitas kerja pada operator PT.Terminal Petikemas New Makassar
- c. Tidak ada hubungan masa kerja dengan produktivitas kerja pada operator PT.Terminal Petikemas New Makassar.
- d. Tidak ada hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja pada operator PT.Terminal Petikemas New Makassar.
- e. Tidak ada hubungan stres kerja dengan produktivitas pada operator PT.Terminal Petikemas New Makassar.

### 2. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )

- a. Ada hubungan antara umur dengan produktivitas kerja pada operator PT.Terminal Petikemas New Makassar.
- b. Ada hubungan antara tingkat Pendidikan dengan produktivitas kerja pada operator PT. Terminal Petikemas New Makassar.
- c. Ada hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja pada operator PT.Terminal Petikemas New Makassar.
- d. Ada hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja pada operator PT.Terminal Petikemas New Makassar.
- e. Ada hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja pada operator PT.Terminal Petikemas New Makassar.