

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional* studi, yakni suatu rancangan yang mengkaji dinamika hubungan antara variabel independen dalam hal ini usia, masa kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dengan variabel dependen dalam hal ini yaitu produktivitas kerja pegawai pada satu periode tertentu.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Pertamina Patra Niaga Makassar dan akan dilaksanakan pada bulan Juni 2023.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### 1. Populasi

Populasi merupakan wilayah keseluruhan yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Makassar di PT. Pertamina Patra Niaga Makassar. Dalam penelitian ini populasinya berjumlah 280 orang dari karyawan kantor PT. Pertamina Patra Niaga Makassar.

##### 2. Sampel

Sampel merupakan bagian karakteristik yang terdapat dalam populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *simple random sampling* yang dimana memberikan penilaian tersendiri terhadap sampel yang bersedia menjadi responden. Besar sample dalam

penelitian ini adalah 74 orang yang diambil menggunakan rumus slovin. Cara pemilihan sampel 74 orang dilakukan dengan menggunakan aplikasi *number generator*. Aplikasi ini dapat membantu pemilihan sampel secara random menggunakan angka acak dari total populasi yang ada yang akan muncul di layar aplikasi sesuai dengan banyaknya sampel yang diinginkan.

#### **D. Pengumpulan Data**

##### **1. Data Primer**

Data primer merupakan perolehan data yang didapatkan secara langsung melalui responden. Adapun pengumpulan data primer diperoleh melalui:

- a. Data mengenai produktivitas kerja karyawan diperoleh melalui pengukuran langsung dengan menggunakan kuesioner.
- b. Data mengenai beban kerja diperoleh melalui pengukuran langsung menggunakan kuisisioner yang disebarakan.
- c. Data mengenai lingkungan kerja fisik dan nonfisik diperoleh melalui pengukuran langsung menggunakan kuisisioner yang disebarakan.
- d. Data mengenai karakteristik responden seperti jenis pekerjaan, umur, jenis kelamin, lama kerja, dan status pekerjaan diperoleh melalui kuisisioner yang disebarakan.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder mengenai profil, gambaran umum, dan jumlah pekerja didapatkan dari PT. Pertamina Patra Niaga Makassar

## **E. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian merupakan peralatan yang digunakan untuk menunjang pengambilan data dalam penelitian ini, sebagai berikut:

### 1. Kuesioner

Alat yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari responden seperti nama, umur, masa kerja, status pekerjaan, dan pertanyaan atau pernyataan mengenai beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja..

### 2. Alat Tulis

Alat tulis digunakan dalam penelitian ini berupa pensil atau pulpen yang bertujuan untuk mencatat hasil pengukuran

### 3. Kamera

Kamera digunakan untuk mendokumentasi kegiatan pengambilan data dan juga sebagai bukti penelitian

## **F. Pengolahan dan Analisis Data**

### 1. Pengolahan Data

Pada penelitian ini pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan program SPSS yang dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu:

#### a. *Editing*

Hasil dari pengamatan dan angket harus dilakukan penyuntingan terlebih dahulu agar dapat dilakukan pengecekan dan perbaikan isian dari kuesioner.

b. *Coding*

Mengubah data yang telah di hitung dengan memberikan kode berupa angka atau bilangan.

c. *Entry Data*

Pembuatan *entry* data dalam program SPSS sesuai dengan variabel yang akan diteliti agar mempermudah proses analisis hasil penelitian. Data yang telah terkumpul dari hasil kuesioner dimasukkan sesuai dengan program.

d. *Cleaning*

Pemeriksaan kembali data yang telah dimasukan dalam program dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Tahap ini dilakukan untuk memastikan tidak ada kesalahan dalam data *input*.

e. *Scoring*

Dilakukan setelah dilakukan perbaikan dan koreksi dengan memberikan skor untuk setiap variabel penelitian yang bertujuan untuk memudahkan identifikasi variabel penelitian.

2. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis univariat dan analisis bivariat dengan menggunakan uji Chi Square.

a. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan dengan menampilkan distribusi frekuensi seluruh variabel independen terhadap variabel independen

penelitian, yaitu usia, masa kerja, status pekerjaan, beban kerja, dan lingkungan kerja, serta variable dependen yaitu produktivitas karyawan di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi.

#### b. Analisis Bivariat

Dalam penelitian ini, adapun uji statistik digunakan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel yaitu uji Chi-Square, yaitu untuk menguji hubungan atau pengaruh antara dua variabel, yaitu variabel independen dengan dependen. Menggunakan uji Chi-square dengan tingkat kemaknaan  $\alpha = 0,05$  dan output interpretasi sebagai berikut: 1. Jika  $p < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Menggunakan uji Chi-square dengan tingkat kemaknaan  $\alpha = 0,05$  dan output interpretasi sebagai berikut:

1. Jika  $p \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Jika  $p > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

#### **G. Penyajian Data**

Data yang telah diolah dan dianalisis lebih lanjut akan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi (one-way tabulation). Tabel ini akan disertai dengan narasi berupa penjelasan mengenai interpretasi dari informasi yang ada di dalam tabel

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Perkembangan Perusahaan PT. Pertamina Patra Niaga**

PT Patra Niaga diluncurkan pada tahun 2004, sebagai entitas yang fokus pada bisnis hilir minyak dan gas, setelah sebelumnya terdaftar sebagai PT Elnusa Harapan di tahun 1997. Pada tahun 2011, PT Pertamina (Persero) mulai menyelaraskan semua logo anak perusahaannya melalui Direktorat Pemasaran dan Perdagangan Pertamina. Direktorat mulai mengganti nama masing-masing logo anak perusahaan termasuk logo PT Patra Niaga dan mengubah nama perusahaan menjadi PT Pertamina Patra Niaga. Logo baru ini mencerminkan dedikasi semua tenaga kerja Patra Niaga untuk terus tumbuh dan berkembang menuju keunggulan. Sementara itu, nama perusahaan baru, Pertamina Patra Niaga, adalah kombinasi antara Pertamina dan Patra Niaga yang mewakili dua prioritas yang selalu dituntut oleh mitra bisnis Patra Niaga, yang menuntut Patra Niaga untuk memiliki layanan yang lebih fleksibel dan lebih baik, di atas harga yang lebih kompetitif ditawarkan untuk mencerminkan ekuitas merek Patra Niaga.

Pada tanggal 13 Juni 2020, PT Pertamina Patra Niaga telah ditunjuk sebagai Sub Holding Commercial & Trading PT Pertamina (Persero) secara virtual, dan resmi legal end-state di tanggal 1 September 2021. Disamping mengelola bisnis dan operasional eksisting Pertamina Patra Niaga berupa perdagangan dan penanganan bahan bakar, serta manajemen armada dan

depot, kini Sub Holding Commercial & Trading bertugas menjalankan rantai kegiatan bisnis hilir Pertamina.

Pertamina telah memiliki infrastruktur yang memadai untuk mendukung pendistribusian dan pemasaran produk energi yang dihasilkannya, termasuk produk Bahan Bakar Minyak (BBM), pelumas, dan LPG serta aspal dan produk petrokimia, baik untuk memenuhi kebutuhan konsumen ritel maupun korporat di seluruh negeri maupun di luar negeri. Pertamina Patra Niaga, Sub Holding Commercial & Trading, kini membawahi entitas anak dan cucu perusahaan Pertamina lainnya, yaitu PT Pertamina Lubricants, PT Pertamina Retail, Pertamina International Marketing & Distribution Pte Ltd, PT Patra Trading, PT Patra Badak Arun Solusi, PT Patra Logistik, PT Pertamina Petrochemical Trading, Pertamina Internationa Timor SA, dan PT Patra SK.

## **2. Visi dan Misi PT. Pertamina Patra Niaga**

Visi

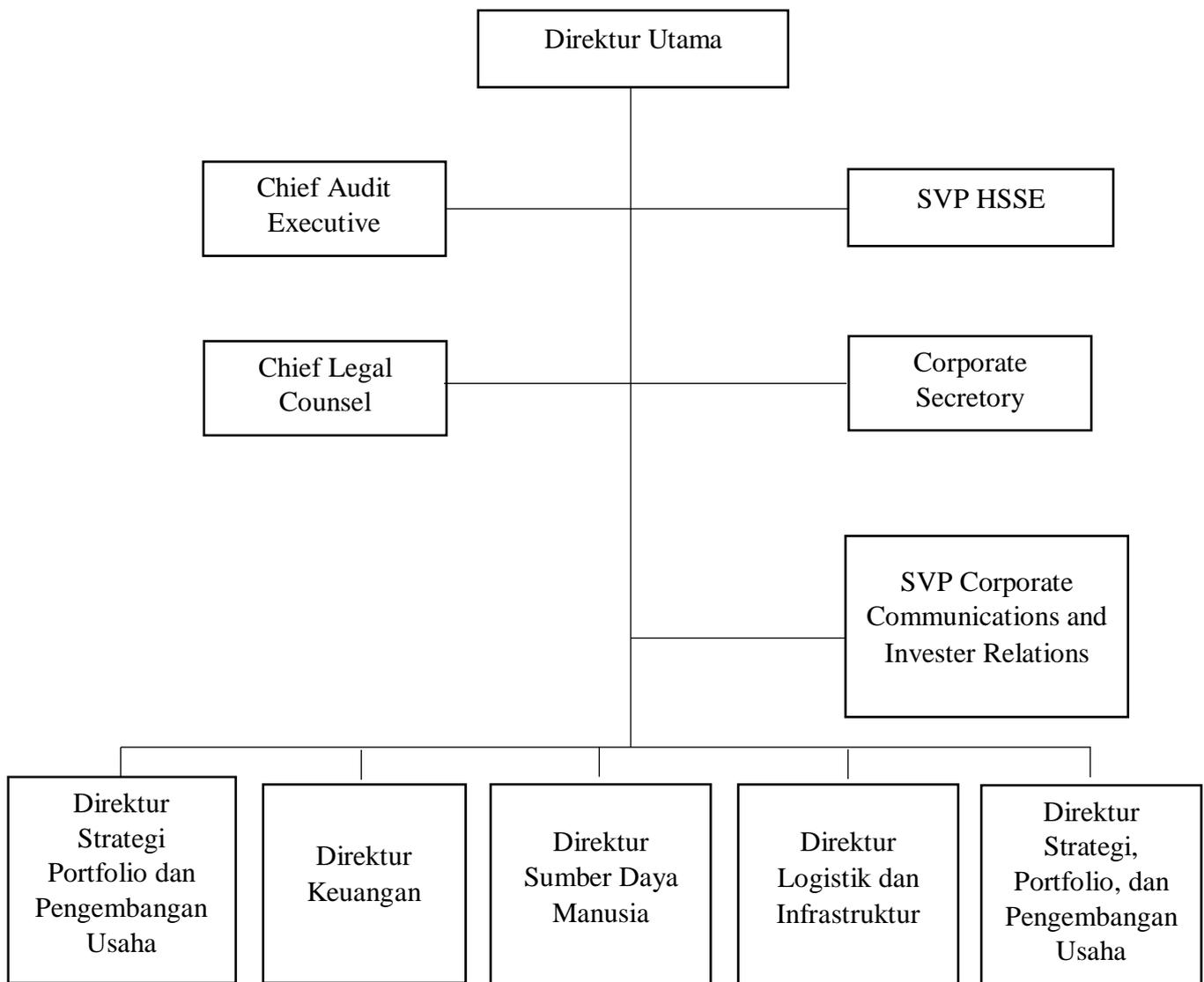
Menjadi Perusahaan Commercial & Trading Berkelas Dunia di Bidang Energi, Petrokimia dan Produk Kimia Lainnya

Misi

1. Menjalankan bisnis Commercial & Trading di bidang energi, produk turunan minyak dan gas, petrokimia dan produk kimia lainnya di sektor retail dan sektor korporasi.
2. Mendukung penyediaan dan akses energi untuk pertumbuhan ekonomi Indonesia yang berwawasan lingkungan.

3. Melakukan pengembangan bisnis secara agresif di pasar domestik dan internasional.
4. Mencetak sumber daya manusia yang unggul dan bertaraf global dengan mengembangkan teknologi dan digital.
5. Menjadi bagian pengembangan investasi dan distribusi di industri energi, petrokimia dan produk kimia

### 3. Struktur Organisasi PT. Patra Niaga



**Gambar 5. 1**  
**Struktur Organisasi**

#### 4. Program Kerja K3 Perusahaan

Terdapat beberapa program kerja K3 di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi yang berkaitan dengan aspek keselamatan, kesehatan, keamanan, dan lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

##### a. Aspek Keselamatan Kerja

- 1) *Safety Induction*, adalah pelatihan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan pada pekerja baru, kontraktor baru, ataupun para tamu yang baru pertama kali berada di kantor unit MOR VII.
- 2) *Contractor Safety Management System (CSMS)*, suatu program untuk melakukan seleksi, evaluasi, dan pengawasan kinerja terkait aspek manajemen K3 dari kontraktor atau vendor mitra Pertamina
- 3) *Monitoring PATUH*, adalah suatu program untuk memantau penerapan aspek HSSE di lokasi kerja, baik di kantor unit maupun di lokasi bongkar muat BBM di seluruh lokasi kerja Pertamina
- 4) *Pelatihan Aspek HSSE Pengawas Safety Man SPBU Area Sulseltra*
- 5) *Sistem Manajemen Keselamatan Transportasi Darat (SMKTD)*, adalah acuan dasar seluruh awak mobil tanki dalam mendistribusikan BBM agar tetap berdasar pada keselamatan kerja

##### b. Aspek Kesehatan Kerja

- 1) *Fit To Work*, salah satu elemen dari CLSR yaitu melakukan pemeriksaan kesehatan secara harian atau (*Daily Check Up*) sebelum memasuki area kerja dan MCU.

- 2) Pengukuran terhadap pencahayaan, suhu, dan kelembapan dilakukan secara rutin yang merupakan aspek dari penerapan hygiene industri di Kantor Unit Pertamina.
  - 3) Pelatihan dan Inspeksi P3K
- c. Aspek Keamanan, yaitu Sistem Manajemen Pengamanan
- d. Aspek Lingkungan Kerja, yaitu program SIMPEL. Sistem Pelaporan Elektronik Perizinan Bidang Lingkungan Hidup Bagi Usaha dan/atau Kegiatan (SIMPEL) adalah aplikasi pelaporan online pengganti 66 pelaporan cetak yang selama ini dikirim ke Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

## **B. Hasil Penelitian**

Data yang diperoleh kemudian akan diolah menggunakan program software SPSS computer dan disajikan dalam bentuk table frekuensi dan crosstab Adapun data hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

### **1. Analisis Univariat**

- a. Distribusi Karyawan Berdasarkan Kategori Usia

Penyajian data berdasarkan distribusi responden menurut umur dapat dilihat pada table berikut:

Usia karyawan kemudian dikelompokkan ke dalam dua kategori yaitu muda ( $\leq 30$  tahun) dan tua ( $>30$  tahun). Penyajian data usia karyawan dapat dilihat pada distribusi tabel berikut:

**Tabel 5. 1**  
**Distribusi Berdasarkan Kategori Usia Pada Karyawan PT.**  
**Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi**

| Usia                    | Karyawan  |            |
|-------------------------|-----------|------------|
|                         | n         | %          |
| Muda ( $\leq 30$ tahun) | 34        | 45,9       |
| Tua ( $>30$ tahun)      | 40        | 54,1       |
| <b>Total</b>            | <b>74</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 1 di atas, jumlah responden terbanyak berada pada kelompok usia tua, yaitu sebanyak 40 responden (54,1%) sedangkan jumlah terkecil berada pada kelompok muda, yaitu hanya 34 responden (45,9%).

b. Distribusi Karyawan Berdasarkan Kategori Masa Kerja

Masa kerja responden dalam penelitian ini dikelompokkan dalam dua kategori, yakni kategori masa kerja lama apabila telah bekerja selama  $\geq 3$  tahun dan masa kerja baru apabila  $< 3$  tahun. Penyajian data berdasarkan distribusi responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. 2**  
**Distribusi Berdasarkan Kategori Masa Kerja Pada Karyawan**  
**PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi**

| Masa Kerja             | Karyawan  |            |
|------------------------|-----------|------------|
|                        | n         | %          |
| Baru ( $< 3$ tahun)    | 53        | 71,6       |
| Lama ( $\geq 3$ tahun) | 21        | 28,4       |
| <b>Total</b>           | <b>74</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden masa kerja baru sebanyak 53 responden (71,6%) dan masa kerja lama sebanyak 21 responden (28,4%).

c. Distribusi Karyawan Berdasarkan Kategori Status Pekerjaan

Status Pekerjaan responden dalam penelitian ini dikelompokkan dalam dua kategori, yakni pekerja tetap dan tidak tetap. Penyajian data berdasarkan distribusi responden menurut status pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. 3**  
**Distribusi Berdasarkan Kategori Status Pekerjaan Pada Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi**

| Status Pekerjaan | Karyawan  |            |
|------------------|-----------|------------|
|                  | n         | %          |
| Non Tetap        | 37        | 50,0       |
| Tetap            | 37        | 50,0       |
| <b>Total</b>     | <b>74</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah responden status pekerjaan non tetap sebanyak 37 responden (50,0%) dan pekerja tetap sebanyak 34 responden (50,0%).

d. Distribusi Karyawan Berdasarkan Kategori Beban Kerja

Beban kerja dalam penelitian ini dikategorikan menjadi dua, yakni kategori beban kerja berat jika rata-rata persentase beban kerja berat  $\geq 60\%$  dan kategori beban kerja ringan jika rata-rata persentase beban kerja  $< 60\%$ . Penyajian data berdasarkan distribusi responden menurut beban kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. 4**  
**Distribusi Berdasarkan Kategori Beban Kerja Pada**  
**Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi**

| Beban Kerja  | Karyawan  |            |
|--------------|-----------|------------|
|              | n         | %          |
| Ringan       | 42        | 56,8       |
| Berat        | 32        | 43,2       |
| <b>Total</b> | <b>74</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari terdapat sebanyak 32 responden yang mengalami beban kerja berat (43,2%) dan beban kerja ringan sebanyak 42 responden (56,8%).

e. Distribusi Karyawan Berdasarkan Kategori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam penelitian ini dikategorikan menjadi dua, yakni kategori baik jika rata-rata persentase lingkungan kerja  $\geq 60\%$  dan kategori lingkungan kerja buruk jika rata-rata persentase beban kerja  $<60\%$ . Penyajian data berdasarkan distribusi responden menurut lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. 5**  
**Distribusi Berdasarkan Kategori Lingkungan Kerja Pada**  
**Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi**

| Lingkungan Kerja | Karyawan  |            |
|------------------|-----------|------------|
|                  | n         | %          |
| Buruk            | 39        | 52,7       |
| Baik             | 35        | 47,3       |
| <b>Total</b>     | <b>74</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari terdapat sebanyak 39 responden (52,7%) yang mengalami lingkungan kerja yang buruk di kantor dan sebanyak 35 responden (47,3%) memiliki lingkungan yang baik.

f. Distribusi Karyawan Berdasarkan Kategori Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dalam penelitian ini dikategorikan menjadi dua, yakni kategori cukup jika rata-rata persentase produktivitas kerja  $\geq 60\%$  dan kategori produktivitas kerja kurang jika rata-rata persentase produktivitas kerja  $<60\%$ . Penyajian data berdasarkan distribusi responden menurut produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. 6**  
**Distribusi Berdasarkan Kategori Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi**

| Produktivitas Kerja | Karyawan  |            |
|---------------------|-----------|------------|
|                     | n         | %          |
| Rendah              | 46        | 62,2       |
| Tinggi              | 28        | 37,8       |
| <b>Total</b>        | <b>74</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat sebanyak 46 responden yang mengalami produktivitas kerja yang rendah (62,2%) dan karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi sebanyak 28 responden (37,8%).

## 2. Analisis Bivariat

Analisis hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen dimaksudkan untuk mengetahui keterkaitan atau adanya hubungan antara variabel dependen yakni produktivitas kerja dengan variabel independen yaitu, usia, masa kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Hasil analisis ini kemudian disajikan dalam bentuk *crosstab* sebagai berikut :

- a. Hubungan Usia dengan Produktivitas Kerja di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data usia karyawan dengan produktivitas kerja, yang disajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 5. 7**  
**Hubungan Usia dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi**

| Usia         | Kategori Produktivitas Kerja |             |           |             | Jumlah    |            | <i>P-value</i> |
|--------------|------------------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|----------------|
|              | Rendah                       |             | Tinggi    |             | n         | %          |                |
|              | n                            | %           | n         | %           |           |            |                |
| Tua          | 38                           | 94,6        | 2         | 5,4         | 40        | 100        |                |
| Muda         | 8                            | 24,2        | 26        | 75,8        | 34        | 100        | 0,000          |
| <b>Total</b> | <b>46</b>                    | <b>62,2</b> | <b>28</b> | <b>37,8</b> | <b>74</b> | <b>100</b> |                |

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabulasi silang pada tabel 5.7 mengenai hubungan usia dengan produktivitas kerja karyawan, diperoleh hasil bahwa responden yang berusia tua cenderung memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah sebanyak 38 orang (94,6%) dan 2 orang (5,4%) memiliki tingkat

produktivitas yang tinggi. Adapun pada responden yang berusia muda cenderung memiliki tingkat produktivitas tinggi sebanyak 26 orang (75,8%) dan 8 orang (24,2%) memiliki tingkat produktivitas yang kurang.

Hasil uji statistik menggunakan uji Chi-square diperoleh nilai *p-value* = 0,000 di mana  $< P (0,05)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara usia dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi.

b. Hubungan Status Pekerjaan dengan Produktivitas Kerja di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data usia karyawan dengan produktivitas kerja, yang disajikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel 5. 8**  
**Hubungan Status Pekerjaan dengan Produktivitas Kerja**  
**Karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi**

| Status Pekerjaan | Kategori Produktivitas Kerja |             |           |             | Jumlah    |            | <i>P-value</i> |
|------------------|------------------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|----------------|
|                  | Rendah                       |             | Tinggi    |             | n         | %          |                |
|                  | n                            | %           | n         | %           |           |            |                |
| Tetap            | 34                           | 91,9        | 3         | 8,1         | 37        | 100        | 0,000          |
| Non Tetap        | 12                           | 32,4        | 25        | 67,6        | 37        | 100        |                |
| <b>Total</b>     | <b>46</b>                    | <b>61,4</b> | <b>28</b> | <b>37,8</b> | <b>74</b> | <b>100</b> |                |

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabulasi silang pada tabel 5.8 mengenai hubungan status pekerjaan dengan produktivitas kerja karyawan, diperoleh hasil bahwa responden karyawan tetap cenderung memiliki tingkat

produktivitas kerja yang rendah sebanyak 34 orang (91,9%) dan 3 orang (8,1%) memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Adapun pada responden yang karyawan non tetap cenderung memiliki tingkat produktivitas yang tinggi sebanyak 25 orang (67,6%) dan 12 orang (32,4%) memiliki tingkat produktivitas yang kurang.

Hasil uji statistik menggunakan uji Chi-square diperoleh nilai *p-value* = 0,000 di mana  $< P (0,05)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara status pekerjaan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi.

c. Hubungan Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data masa kerja dengan produktivitas kerja, yang disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 5. 9**  
**Hubungan Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi**

| Masa Kerja   | Kategori Produktivitas Kerja |             |           |             | Jumlah    |            | <i>P-value</i> |
|--------------|------------------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|----------------|
|              | Rendah                       |             | Tinggi    |             | n         | %          |                |
|              | n                            | %           | n         | %           |           |            |                |
| Baru         | 41                           | 77,4        | 12        | 22,6        | 53        | 100        |                |
| Lama         | 5                            | 23,8        | 16        | 76,2        | 21        | 100        | 0,000          |
| <b>Total</b> | <b>46</b>                    | <b>62,2</b> | <b>28</b> | <b>37,8</b> | <b>74</b> | <b>100</b> |                |

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabulasi silang pada tabel 5.9 mengenai hubungan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan, diperoleh hasil bahwa responden karyawan yang masa kerjanya baru ( $\leq 3$  tahun ) cenderung

memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah sebanyak 41 orang (77,4%) dan 12 orang (22,6%) memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Adapun pada responden yang karyawan yang masa kerjanya lama (>3 tahun) cenderung memiliki tingkat produktivitas yang tinggi sebanyak 16 orang (76,2%) dan 5 orang (23,8%) memiliki tingkat produktivitas yang kurang.

Hasil uji statistik menggunakan uji Chi-square diperoleh nilai *p-value* = 0,000 di mana  $< P (0,05)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi.

d. Hubungan Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data beban kerja dengan produktivitas kerja, yang disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 5. 10**  
**Hubungan Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi**

| Beban Kerja  | Kategori Produktivitas Kerja |             |           |             | Jumlah    |            | <i>P-value</i> |
|--------------|------------------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|----------------|
|              | Rendah                       |             | Tinggi    |             | n         | %          |                |
|              | n                            | %           | n         | %           |           |            |                |
| Berat        | 28                           | 87,5        | 4         | 12,5        | 32        | 100        | 0,000          |
| Ringan       | 18                           | 42,9        | 24        | 57,1        | 42        | 100        |                |
| <b>Total</b> | <b>46</b>                    | <b>62,2</b> | <b>28</b> | <b>37,8</b> | <b>74</b> | <b>100</b> |                |

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabulasi silang pada tabel 5.10 mengenai hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja karyawan, diperoleh hasil

bahwa responden karyawan yang beban kerjanya berat cenderung memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah sebanyak 28 orang (87,5%) dan 6 orang (20,7%) memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Adapun pada responden yang karyawan yang beban kerjanya ringan cenderung memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 24 orang (57,1%) dan 18 orang (42,9%) memiliki tingkat produktivitas yang rendah.

Hasil uji statistik menggunakan uji Chi-square diperoleh nilai *p-value* = 0,000 di mana  $< P (0,05)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi.

e. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data lingkungan kerja dengan produktivitas kerja, yang disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 5. 11**  
**Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi**

| Lingkungan Kerja | Kategori Produktivitas Kerja |             |           |             | Jumlah    |            | <i>P-value</i> |
|------------------|------------------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|----------------|
|                  | Kurang                       |             | Tinggi    |             | n         | %          |                |
|                  | n                            | %           | n         | %           |           |            |                |
| Buruk            | 37                           | 94,9        | 2         | 5,1         | 39        | 100        | 0,000          |
| Baik             | 9                            | 25,7        | 26        | 74,3        | 35        | 100        |                |
| <b>Total</b>     | <b>46</b>                    | <b>62,2</b> | <b>28</b> | <b>37,8</b> | <b>74</b> | <b>100</b> |                |

*Sumber: Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabulasi silang pada tabel 5.11 mengenai hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan, diperoleh hasil bahwa responden karyawan yang lingkungan kerjanya buruk cenderung memiliki tingkat produktivitas kerja yang kurang sebanyak 37 orang (94,9%) dan 2 orang (5,1%) memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Adapun pada responden yang karyawan yang lingkungan kerjanya baik cenderung memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi sebanyak 26 orang (74,3%) dan 9 orang (25,7%) memiliki tingkat produktivitas yang kurang.

Hasil uji statistik menggunakan uji Chi-square diperoleh nilai *p-value* = 0,000 di mana  $< P (0,05)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi.

### **C. Pembahasan**

Produktivitas kerja adalah salah satu indikator tolak ukur hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, semakin baik hasil pekerjaan yang mereka lakukan, maka akan menghasilkan hasil yang lebih baik juga. Produktivitas karyawan dapat dilihat berhasilnya dari bagaimana karyawan itu dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan sesuai dengan hasil yang di targetkan oleh perusahaan (Putri & Irfani, 2020).

Suma'mur (2014) menerangkan bahwa keselamatan kerja bertujuan mewujudkan tenaga kerja sehat, meningkatkan produktivitas dalam bekerja,

berada dalam keseimbangan yang mantap antara kapasitas kerja, beban kerja dan keadaan lingkungan kerja, serta terlindungi dari penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja antara lain sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan dan keselamatan kerja, jaminan sosial, lingkungan sosial dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Dalam meningkatkan produktivitas, hal yang perlu diperhatikan yaitu tenaga kerja itu sendiri. Menurut Hasibuan (2008), Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan sebelumnya. Karyawan yang cakap, mampu, terampil, belum mampu menjamin produktivitas karyawan tersebut akan baik, jika moral kerjanya buruk. Mereka baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi dalam perusahaan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Karyawan, selain sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu (Handayani et al., 2020).

Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik-

karakteristik ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan, karena ketepatan dalam memilih karyawan akan memberikan dampak yang besar bagi kemajuan perusahaan itu sendiri. Siagian (2008), menyatakan bahwa, Karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur dan masa kerja. Faktor-faktor tersebut dinilai dapat menjadi pengaruh produktivitas kerja karyawan.

Beban kerja menjadi faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas seseorang. Pihak manajemen dalam perusahaan selalu mengharapkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, namun beban kerja seorang karyawan perlu diperhatikan karena manusia memiliki keterbatasan dari segi psikis maupun mental, jika karyawan diberikan beban kerja yang tepat sesuai dengan kemampuan maka dapat meningkatkan produktivitas begitu juga sebaliknya jika diberikan beban kerja diluar kemampuan maka tentunya akan berdampak negatif pada produktivitas (Kurnia Putri Manoppo et al., 2021).

Selain itu, Sedarmayanti (2009:12) menyebutkan definisi lingkungan kerja sebagai seluruh komponen alat dan bahan yang dihadapi di lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dikatakan lingkungan kerja apabila meliputi tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan antar orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut. Lingkungan kerja menjadi tempat karyawan dalam bekerja serta berinteraksi satu sama lain baik antar individu maupun kelompok dalam suatu

perusahaan. Karyawan cenderung lebih produktif apabila didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman. kenyamanan lingkungan kerja pegawai dapat memberikan rasa nyaman untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat di capai secara maksimal, seperti yang dikemukakan oleh Mubyarto (2001:1) Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran sampai mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk memperoleh output yang diinginkan (Syahputra et al., 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan usia, masa kerja, status pekerjaan, beban kerja, dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi. Hasil penelitian produktivitas pada karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi menunjukkan dilihat bahwa terdapat sebanyak 43 responden yang mengalami produktivitas kerja yang rendah (61,4%) dan karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi sebanyak 27 responden (38,6%).

Adapun pembahasan dari hasil analisis data terkait variabel-variabel penelitian dinarasikan sebagai berikut.

### **1. Hubungan Usia dengan Produktivitas Kerja Karyawan**

Usia responden pada saat penelitian dihitung dari ulang tahun terakhir sesuai pengakuan responden yang diukur dalam satuan tahun dengan menggunakan skala ratio. Kriteria objektif usia dibedakan menjadi dua yaitu usia muda dan tua. Dikatakan muda apabila usia responden  $\leq 30$  tahun dan kategori usia tua apabila usia responden  $> 30$  tahun.

Hasanah dan Widowati (2011) dalam Sali (2020) mengemukakan adanya pengaruh usia tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Usia muda mencerminkan fisik yang kuat sehingga mampu bekerja cepat sehingga output yang dihasilkan juga meningkat, dan sebaliknya. Usia sangat berpengaruh terhadap kemampuan fisik tenaga kerja. Usia muda, produksi yang dihasilkan besar. Usia tua produktivitasnya menurun.

Dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak berada pada kelompok usia tua, yaitu sebanyak 40 responden (54,1%) sedangkan jumlah terkecil berada pada kelompok muda, yaitu hanya 34 responden (45,9%).

Hasil analisis data dengan menggunakan uji *Chi-square* diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,000$  di mana  $< P (0,05)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara usia dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ukkas, 2017) yang menunjukkan bahwa usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja dimana usia muda lebih memiliki produktivitas yang tinggi dibanding dengan usia tua karena usia muda merupakan masa-masa usia produktif seseorang. Hal ini juga seperti yang dikemukakan oleh Hasanah dan Widowati (2011) dalam Ukkas (2017) mengemukakan adanya pengaruh karakteristik usia tenaga kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Usia muda mencerminkan fisik yang kuat sehingga mampu bekerja cepat sehingga output yang dihasilkan juga

meningkat, dan sebaliknya. Umur sangat berpengaruh terhadap kemampuan fisik tenaga kerja. Usia muda, produksi yang dihasilkan besar. Usia tua produktivitasnya menurun.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara bersama karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi, diperoleh informasi bahwa di lokasi kerja yang memiliki aktivitas kerja yang padat seperti di bagian divisi lubricant, dimana bidang tersebut mengontrol penjualan dan produksi pelumas (oli) yang mengharuskan karyawannya untuk duduk di depan monitor dalam jangka waktu yang lama sehingga karyawan khususnya yang berusia tua sering mengeluhkan permasalahan *low back pain* atau sakit tulang belakang dikarenakan duduk dalam jangka waktu yang lama dan duduk dengan posisi yang salah, hal yang sama juga dikeluhkan oleh divisi lain seperti divisi asset, dan HSSE. Banyaknya pekerjaan untuk memantau proses pengolahan, distribusi dan lain sebagainya yang mengharuskan untuk pantauan langsung di lapangan membutuhkan energi yang lebih sehingga hal ini berpengaruh terhadap kelompok usia karyawan.

Dari hasil penelitian dan observasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia muda memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dikarenakan kondisi tubuh yang masih bugar sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan total sedangkan kelompok usia tua mulai rentan merasa lelah dengan aktifitas kerja yang padat sehingga semakin tinggi usia karyawan produktivitasnya semakin menurun.

Dari hasil penelitian Pandapotan (2013) di PT. Gandum Malang yang juga menunjukkan bahwa variabel usia memiliki pengaruh signifikan negative terhadap produktivitas kerja, artinya semakin tinggi usia maka akan rendah produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah usia maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, usia karyawan memiliki hubungan dengan tinggi atau rendahnya tingkat produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi, diketahui faktor yang paling erat hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan adalah usia karyawan. Hal ini didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2001) yang menyebutkan bahwa adanya keyakinan yang meluas bahwa produktivitas merosot dengan meningkatnya usia seseorang dan realita bahwa angkatan kerja menua, maka dari itu usia karyawan sangat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang yang dimana apabila semakin tua usia seseorang maka produktivitas kerja semakin menurun.

## **2. Hubungan Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan**

Masa kerja dalam penelitian ini dihitung dari awal melakukan pekerjaan sampai saat dilakukan penelitian, dinyatakan dalam tahun. Kriteria objektif masa kerja dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu masa kerja baru dan lama. Baru jika responden telah bekerja secara terus-menerus selama  $\leq 3$  tahun dan masa kerja lama apabila responden telah bekerja secara terus-menerus selama  $> 3$  tahun.

Menurut teori yang dikemukakan dalam Lasut *et al* (2017) masa kerja merupakan komponen yang paling penting dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan. Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa masa kerja pekerjaan terdahulu dari seorang karyawan merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan dimasa mendatang.

Dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jumlah responden masa kerja baru sebanyak 53 responden (71,6%) dan masa kerja lama sebanyak 21 responden (28,4%).

Hasil uji statistik menggunakan uji Chi-square diperoleh nilai *p-value* = 0,000 di mana  $< P$  (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara status pekerjaan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pandapotan (2013) di PT. Gandum Malang yang menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dimana jika terjadi peningkatan variable masa kerja maka akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja. Berdasarkan teori Simanjuntak dalam Susilawati (2008:37) dalam penelitian (Pandapotan, 2013) juga menyatakan bahwa orang yang baru mulai bekerja kurang berpengalaman dan biasanya memiliki produktivitas yang rendah pula. Sedangkan menurut istilah umum ketenagakerjaan, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau kemampuan

karyawan yang terserap oleh seorang pekerja karena melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Salah satu factor yang menentukan dalam peningkatan produktivitas karyawan adalah pengalaman kerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan. Untuk pengalaman kerja yang luas, dibutuhkan masa kerja yang lebih lama. Pengertian masa kerja secara umum adalah tingkat pengalaman kerja seseorang yang dihitung dari lama ia bekerja pada suatu bidang tertentu. Pelaksanaan tugas yang diberikan dari perusahaan, hal yang paling menentukan adalah seberapa lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Hal inilah yang disebut dengan masa kerja. Semakin lama masa kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat produktivitas yang dihasilkan pun juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara bersama karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regionel Sulawesi saat melakukan pengambilan data menyebutkan bahwa mereka mengakui bahwa karyawan yang masih baru bekerja di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi membutuhkan waktu untuk melakukan penyesuaian atau beradaptasi baik terhadap lingkungan kerja yang baru beserta pekerjaan yang dilakukannya dikarenakan masih kurangnya pengalaman bekerja, maka dari itu semakin lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut maka semakin terbiasa dengan pekerjaan di perusahaan yang padat dan pengalaman kerja yang dimiliki juga semakin baik.

### **3. Hubungan Status Pekerjaan dengan Produktivitas Kerja Karyawan**

Dalam penelitian ini, Karyawan tetap adalah karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Sedangkan, karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi yang melakukan pekerjaan yang bersifat sementara sesuai dengan jangka waktu kontrak yang telah ditetapkan.

Karyawan Tetap yang diikat oleh PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dan Karyawan Tidak Tetap yang diikat oleh PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu). PKWTT atau karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanen). PKWTT atau karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan PKWT atau karyawan tidak tetap. PKWT atau karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya diperkerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. PKWT atau karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi (Nugraha et al., 2017).

Dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jumlah responden status pekerjaan non tetap sebanyak 37 responden (50,0%) dan pekerja tetap sebanyak 34 responden (50,0%).

Hasil uji statistik menggunakan uji *Chi-square* diperoleh nilai *p-value* = 0,000 di mana  $< P (0,05)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara status pekerjaan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anggriani & Saputra (2019) yang dilakukan di PDAM Kota Bengkulu menunjukkan bahwa karyawan dengan status kontrak atau non tetap memiliki skor rata-rata produktivitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap. Hal ini diduga karena kedua karyawan pada kelompok non tetap dalam setiap pelaksanaan tugas atau kerja harus selalu berhati-hati, sebab resiko diberhentikan lebih besar jika melakukan kesalahan dibandingkan dengan karyawan tetap.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan bersama karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi, mereka mengemukakan bahwa adanya perbedaan gaji pokok, tunjangan, insentif, jaminan kesehatan yang berbeda-beda dari pekerja tetap dan tidak tetap dapat menyebabkan ketidak-puasan karyawan dan dapat menurunkan produktivitas kerja. Namun hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan bahwa pekerja non tetap memiliki produktivitas yang lebih tinggi, hal ini diungkapkan oleh karyawan non tetap di PT. Pertamina Patra

Niaga Regional Sulawesi yang menyebutkan bahwa mereka tetap menjaga stabilitas pekerjaannya untuk mempertahankan pekerjaannya. Dari hal tersebut, dapat dilihat bahwa betul adanya bahwa pekerja non tetap lebih memiliki *effort* atau usaha dalam meningkatkan produktivitas kerjanya demi mempertahankan pekerjaannya dibandingkan karyawan tetap.

#### **4. Hubungan Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan**

Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja di PT. Pertamina Patra Niaga Makassar, serta tuntutan dalam melakukan tanggung jawab sesuai dengan perannya dengan tuntutan waktu yang dinilai berdasarkan tuntutan kerja, organisasi kerja, motivasi, persepsi, dan lainnya. Terdapat dua macam kriteria objektif beban kerja dalam penelitian ini, yaitu dikategorikan beban kerja berat apabila jawaban responden  $\geq 60\%$  dan beban kerja ringan apabila jawaban responden  $< 60\%$ .

Suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan menggunakan keterampilan dan potensi pada waktu tertentu (Munandar, 2015). Jika tidak merata, terlalu banyak atau berat tentu saja akan menjadi beban kerja untuk karyawan sehingga produktivitas kerja menurun (Trisnawaty & Parwoto, 2021). Pihak manajemen dalam perusahaan selalu mengharapkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, namun beban kerja seorang karyawan perlu diperhatikan karena manusia memiliki keterbatasan dari segi psikis maupun mental, jika karyawan diberikan beban kerja yang tepat sesuai dengan kemampuan maka dapat meningkatkan produktivitas begitu juga sebaliknya jika diberikan beban

kerja diluar kemampuan maka tentunya akan berdampak negatif pada produktivitas (Kurnia Putri Manoppo et al., 2021).

Dari penelitian yang telah dilakukan bahwa dari terdapat sebanyak 32 responden yang mengalami beban kerja berat (43,2%) dan beban kerja ringan sebanyak 42 responden (56,8%).

Hasil uji statistik menggunakan uji Chi-square diperoleh nilai *p-value* = 0,000 di mana  $< P (0,05)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurnia Putri Manoppo (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Empat Saudara Manado. Semakin meningkat beban kerja maka dapat menurunkan produktivitas karyawan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah yang dimana hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Dari penelitian tersebut dapat dilihat beban kerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Beban kerja yang dimaksud berkorelasi dengan lama kerja pekerja bekerja. Semakin banyak yang akan diproduksi, maka semakin lama waktu kerja yang harus dilewatkan. Hal ini sesuai dengan teori

Munandar (2005) bahwa setiap beban kerja harus sesuai dengan kemampuan fisik, kognitif dan keterbatasan pekerja melakukan pekerjaan tersebut (Awaluddin *et al.*, 2019).

Semakin berat beban kerja atau semakin lama waktu kerja seseorang maka akan timbul kelelahan kerja. Beban kerja berlebih dapat menimbulkan kelelahan otot yang ditandai dengan gejala atau rasa nyeri yang terdapat pada otot. Kelelahan dapat dikurangi bahkan ditiadakan dengan pendekatan berbagai cara, dengan pengelolaan waktu bekerja dan lingkungan tempat kerja. Banyak hal dapat dicapai dengan menerapkan jam kerja dan waktu istirahat sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Awaluddin *et al.*, 2019).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara saat berada di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi, mereka mengungkapkan bahwa sebagai karyawan di perusahaan besar pengelola minyak bumi di Indonesia tentunya memiliki tuntutan kerja yang tinggi sehingga menimbulkan beban kerja yang tinggi pula. Pekerjaan yang bertumpuk seringkali membuat karyawan lembur. Tidak sedikit karyawan yang mangkir dikarenakan lembur sehari-hari. Tentunya hal ini berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban dari responden yang menjawab sangat setuju di bagian pertanyaan 'saya merasa kelebihan beban kerja dari jadwal yang telah disepakati'. Hal ini berarti bahwa ada banyak karyawan yang memiliki

beban kerja melebihi kapasitas dan melewati batas dari jadwal yang telah disepakati sebelumnya.

Berbagai dampak yang dirasakan akibat beban kerja yang tinggi di perusahaan baik itu dampak untuk karyawannya sendiri maupun terhadap perusahaan tersebut. Dampak yang dirasakan oleh karyawan akibat beban kerja perusahaan yang tinggi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, selain itu juga berpengaruh terhadap stress kerja yang apabila terjadi secara terus-menerus dapat menimbulkan keluhan kesehatan pekerja seperti *burnout*, bahkan kemangkiran pekerja apabila karyawan mengalami kejenuhan dalam bekerja. Sedangkan dampak yang dapat timbul untuk perusahaan apabila hal ini terjadi, maka dapat menurunkan performa kerja perusahaan. Maka dari itu, untuk menjaga produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi perusahaan perlu memperhatikan beban kerja yang diberikan agar tidak melebihi kapasitas karyawan.

Hal ini juga dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Trisnawaty & Parwoto (2021) di PT. JS Jakarta menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja terhadap produktivitas berpengaruh negative yang menandakan semakin tinggi beban kerja, maka produktivitas kerja semakin menurun. Sebaliknya beban kerja yang rendah akan membuat produktivitas semakin meningkat.

## 5. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Lingkungan kerja pada penelitian ini adalah persepsi pekerja terkait kondisi tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik itu secara fisik maupun non fisik. Kriteria objektif dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja yang baik dan buruk. Dikategorikan lingkungan kerja yang baik apabila jawaban responden  $\geq 60\%$  dan dikategorikan lingkungan kerja yang buruk jawaban responden  $< 60\%$ .

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya - biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan hal ini dikemukakan oleh Rivai (2009:793).

Karyawan akan merasa betah berada di dalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik

dinilai dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Norianggono *et al.*, 2014).

Dari penelitian yang telah dilakukan bahwa dari terdapat sebanyak 39 responden (52,7%) yang mengalami lingkungan kerja yang buruk di kantor dan sebanyak 35 responden (47,3%) memiliki lingkungan yang baik. Hasil uji statistik menggunakan uji Chi-square diperoleh nilai *p-value* = 0,000 di mana  $< P (0,05)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dari hasil penelitian Widodo & Prabowo (2018) di PT (Perseroan Terbatas) Rickstar Indonesia Cakung Jakarta Timur menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat kepercayaan 95% terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, sehingga apabila semakin baik lingkungan kerja maka produktivitas karyawan juga akan terus meningkat.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Setiawan & Nuridin (2021) yang melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Pertamina Bekasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Selain itu Sumajow, Tewel, Lumintang (2018) yang melakukan penelitian mengenai Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan saat berada di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi, mereka mengemukakan bahwa lingkungan kerja di perusahaan sangat berpengaruh dengan tingkat kefokusannya dalam bekerja. Berbagai keluhan yang karyawan rasakan seperti penerangan yang kurang cukup, suara bising, pekerjaan yang mengharuskan diluar lapangan seperti untuk *maintenance* di setiap depot pengisian bahan bakar di area Sulawesi, dan lain sebagainya mengganggu mereka dalam bekerja. Adapun faktor lingkungan sosial juga berpengaruh terhadap pekerjaan mereka seperti komunikasi karyawan dengan atasan, hubungan antara pekerja, dan lain sebagainya dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis variabel yang dilakukan terkait faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi, dapat ditarik kesimpulan yang mengacu pada tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Ada hubungan antara usia dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi
2. Ada hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi
3. Ada hubungan antara status pekerjaan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi
4. Ada hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi
5. Ada hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi

#### **B. Saran**

1. Dari hasil penelitian terlihat bahwa semakin tinggi usia karyawan maka produktivitas kerjanya akan semakin turun. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan tentang masa pensiun karyawan borongan. Menurut Moekijad (1992:36) untuk karyawan lanjut usia hendaknya dilakukan pemutusan tenaga kerja atau pensiun karena karyawan yang

umurnya sudah agak tua antara 50 tahun keatas biasanya cenderung statis, keadaannya kurang mampu, sifatnya kurang giat untuk hal-hal baru.

2. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan diperlukan pelatihan pada setiap divisi. Semakin sering pelatihan diadakan, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Sehingga karyawan dengan masa kerja baru dapat menyetarai produktivitas kerja karyawan lama.
3. Kepada PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi untuk lebih meningkatkan produktivitas karyawannya dengan cara menetapkan standar pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan.
4. Lingkungan kerja perusahaan wajib meningkatkan keamanan dan fasilitas yang menunjang pekerjaan agar karyawan lebih merasa nyaman dalam bekerja, dan juga Integritas perlu ada perhatian lebih dari atasan, misalnya dengan lebih meningkatkan hubungan komunikasi antar atasan dan bawahan.
5. Bagi perusahaan lainnya yang bergerak pada pelayanan masyarakat, perlu ditingkatkan produktivitas karyawannya agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, hal itu dapat diperkuat dengan mengimplementasikan beban kerja yang sesuai kemampuan, lingkungan kerja yang kondusif dan integritas yang tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achyana, M. (2016). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BEBAN KERJA ROOM ATTENDANT DI GRAND JATRA HOTEL PEKANBARU*. 3(2), 1–12.
- Al Amin, M., & Juniati, D. (2017). Klasifikasi Kelompok Umur Manusia Berdasarkan Analisis Dimensi. *Jurnal Ilmiah Matematika*, 2(6), 1–10.
- Anggriani, I., & Saputra, A. R. (2019). Analisis Perbedaan Produktivitas Kerja Karyawan Tetap, Kontrak Dan Pekerja Harian Lepas (Phl) Di Pdam Kota Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 70–79.
- Anita Kesuma Wardani, Ratnawati, Wiyanto, R. W. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pangan Jaya Bersama. *Formosa Journal of Science and Technology (FJST)*, 1(5), 555–564.
- Ariana, R. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat*. IV(2), 1–23.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Audrey Josephine, & Dhyah Harjanti S.E., M. S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Awaluddin, Syafitri, N. M., Rahim, M. R., Thamrin, Y., Rachmat, M., Ansar, J., & Muhammad, L. (2019). Hubungan Beban Kerja dan Sikap Kerja dengan Keluhan Low Back Pain pada Pekerja Rumah Jahit Akhwat Makassar. *Jkmm*, 2(1), 25–32.
- Dian, A., Muchran, B., & Irwan, A. (2018). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas tenaga kerja kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58–69.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Fitriani, Wahyu, A., & Wahyuni. (2016). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Shift Kerja Pada Pengumpul Tol PT. Margautama Nusantara. *Universitas Hasanuddin*, 25(3), 1–23.
- Hakim, L. N. (2020). Urgensi Revisi Undang-Undang tentang Kesejahteraan Lanjut Usia. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 11(1), 43–55.

- Handayani, F., Josiah, T., & Zulfikar, I. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Redaksi Pada Pt. Masa Kini Mandiri Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 1(01), 61–70.
- Hardikriyawan, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Probolinggo). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Harmon, L. L. dan. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198.
- Hasi, Effendy, & Rambe. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI*, 1(3), 209–219.
- Hastutiningsih, T. A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimensi Stres Kerja (study pada PT. MSV Pictures Yogyakarta). *Tesis UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA*, 1–197.
- Huda, M., & Shony Azar, M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 13(2), 160–172.
- Johnson, M. D. (2006). *The Effect Of Workload on Individual and Team Learning, Affect, and Performance*.
- Kasmarani, M. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (Igd) Rsud Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 1(2), 18807.
- Kurnia Putri Manoppo, P., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), 773–781.
- Kurniawan, H., Mukeri, M. W., & Fathoni, A. (2016). Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Andalan Arthalestari Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 10.
- Lasut, E. E., Ogi, V. P. K. L., & Ogi, I. W. J. (2017). Analisis perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender, usia dan masa kerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 2771–2780.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.

- Nugraha, B. A., Hakam, M. S., & Susilo, H. (2017). Pengaruh Status Pekerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 96–103.
- Pajow Deswandi Aldi, Sondakh Ricky C, L. B. S. (2016). Hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada tenaga kerja di PT. Timur laut jaya manado. *Pharmacon Jurnal Ilmiah Farmasi-Unsrat*, 5(2), 144–150.
- Pandapotan, E. T. (2013). PENGARUH VARIABEL PENDIDIKAN, UPAH, MASA KERJA DAN USIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. GANDUM MALANG). *Jurnal Ilmiah*.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Lotus Pradipta Mulia tahun 2017. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Putri, H. A., & Irfani, A. (2020). Prosiding Manajemen Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Pos Indonesia (PERSERO). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1)(1), 2–6.
- Rampisela, V. A. J., Lumintang, G. G., Kerja, P. M., Kerja, L., & Upah, D. A. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Risambessy, A. (2019). Faktor-Faktor Beban Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, XIII(1).
- Sali, H. N. A. (2020). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT.maruki internasional indonesia. *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68.
- Sandi. (2016). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Usia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara*. 4(1), 64–75.
- Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1).
- Sondakh, O. C. C. (2018). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN. Sondakh, Octavia Cabriella Claudia. 2018. “PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. EMPAT SAUDARA MANADO.” *Jurnal Manajem. Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(4).
- Sujarwadi, A. (2021). *Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD Duta Palet Kutowinangun Anton Sujarwadi Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen , Jawa T.* 1–

13.

- Sulastri, O. (2020). PENGARUH STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 1–12.
- Syahputra, R., Podungge, R., & Bokingo, A. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(3), 1–6.
- Tamunu, T. J., Pinontoan, O. R., Ratag, B. T., Kesehatan, F., Universitas, M., & Ratulangi, S. (2021). Hubungan Antara Motivasi Dan Masa Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pt Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong Pltp Unit V Dan Vi Tompaso Kabupaten Minahasa. *Jurnal KESMAS*, 10(5), 68–75.
- Tarwaka, & Bakri, S. H. A. (2016). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*.
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(2), 84–92.
- Ukkas, I. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Widodo, W., & Prabowo, C. H. (2018). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja ( K3 ) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Rickstar Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(3).

## LAMPIRAN

### Lampiran 1: Kuesioner Karakteristik Responden



#### LEMBAR KUESIONER

---

### FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. PERTAMINA PATRA NIAGA REGINAL SULAWESI

---

#### 1. KARAKTERISTIK PEKERJA

- a. Usia Responden : .....
- b. Jenis Kelamin : ( ) Pria ( ) Wanita
- c. Jabatan Responden : .....
- d. Lama Bekerja Responden : ..... Tahun
- e. Status Pekerja Responden : .....
- f. Pendidikan Terakhir Responden : ( ) SMA/SMK  
( ) D3  
( ) S1  
( ) S2  
( ) Lainnya : .....

#### 2. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda Checklist ( $\checkmark$ ) pada kolom yang tersedia, kemudian pilih sesuai keadaan yang dirasakan

Keterangan :

- a. STS = Sangat Tidak Setuju
- b. TS = Tidak Setuju
- c. N = Netral (Antara setuju atau Tidak)
- d. S = Setuju
- e. SS = Sangat Setuju

## Lampiran 2: Kuesioner Beban Kerja

### Beban Kerja

| No | Pertanyaan  | SS | S | N | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 1  | Banyaknya pekerjaan saya sudah sesuai dengan jadwal yang sudah disepakati |    |   |   |    |     |
| 2  | Target kerja saya sudah terlaksana dengan baik                            |    |   |   |    |     |
| 3  | Saya merasa bosan dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan               |    |   |   |    |     |
| 4  | Saya merasa kelebihan beban kerja dari jadwal yang telah disepakati       |    |   |   |    |     |
| 5  | Saya merasa tertekan dengan beban kerja yang telah diberikan              |    |   |   |    |     |

### Lampiran 3: Kuesioner Lingkungan Kerja

#### Lingkungan Kerja

##### A. Lingkungan Kerja Fisik

| No | Pertanyaan   | SS | S | N | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| 1  | Penerangan diruang kerja saat ini sudah baik                         |    |   |   |    |     |
| 2  | Temperatur atau suhu ruang kerja sangat nyaman                       |    |   |   |    |     |
| 3  | Kelembaban diruang kerja membuat saya kurang nyaman                  |    |   |   |    |     |
| 4  | Sirkulasi udara ditempat kerja saat ini sudah baik                   |    |   |   |    |     |
| 5  | Suara bising jauh dari tempat saya bekerja                           |    |   |   |    |     |
| 6  | Bau tidak sedap mengganggu saya dalam menjalankan pekerjaan          |    |   |   |    |     |
| 7  | Pewarnaan gedung membuat saya nyaman dalam bekerja                   |    |   |   |    |     |
| 8  | Dekorasi diruang kerja membuat saya nyaman melaksanakan pekerjaan    |    |   |   |    |     |
| 9  | Musik ditempat kerja membuat saya nyaman dalam menjalankan pekerjaan |    |   |   |    |     |
| 10 | Keamanan ditempat kerja saya terjaga dengan baik                     |    |   |   |    |     |

##### B. Lingkungan Kerja Non Fisik

| No | Pertanyaan  | SS | S | N | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 11 | Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik |    |   |   |    |     |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 12 | Komunikasi karyawan satu divisi terjalin baik   |  |  |  |  |  |
| 13 | Komunikasi karyawan antar divisi terjalin baik  |  |  |  |  |  |
| 14 | Pendelegasian tugas dapat diterima dengan jelas |  |  |  |  |  |
| 15 | Atasan peduli dengan beban tugas karyawan       |  |  |  |  |  |

#### Lampiran 4: Kuesioner Produktivitas Kerja

##### Produktivitas Kerja

| No | Pertanyaan  | SS | S | N | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| 1  | Para karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.                          |    |   |   |    |     |
| 2  | Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.          |    |   |   |    |     |
| 3  | Para karyawan tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan. |    |   |   |    |     |
| 4  | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dengan hasil yang diharapkan            |    |   |   |    |     |
| 5  | Para karyawan selalu hadir tepat waktu dalam bekerja  |    |   |   |    |     |

## Lampiran 2. Hasil Analisis

### ANALISIS UNIVARIAT

#### Usia

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Muda  | 34        | 45.9    | 45.9          | 45.9               |
|       | Tua   | 40        | 54.1    | 54.1          | 100.0              |
|       | Total | 74        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### Masa Kerja

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Baru  | 53        | 71.6    | 71.6          | 71.6               |
|       | Lama  | 21        | 28.4    | 28.4          | 100.0              |
|       | Total | 74        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### Status Pekerjaan

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Non Tetap | 37        | 50.0    | 50.0          | 50.0               |
|       | Tetap     | 37        | 50.0    | 50.0          | 100.0              |
|       | Total     | 74        | 100.0   | 100.0         |                    |

#### Beban Kerja

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ringan | 42        | 56.8    | 56.8          | 56.8               |
|       | Berat  | 32        | 43.2    | 43.2          | 100.0              |
|       | Total  | 74        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Lingkungan Kerja

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Buruk | 39        | 52.7    | 52.7          | 52.7               |
|       | Baik  | 35        | 47.3    | 47.3          | 100.0              |
|       | Total | 74        | 100.0   | 100.0         |                    |

### Produktivitas Kerja

|       |        | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 46        | 62.2    | 62.2          | 62.2               |
|       | Tinggi | 28        | 37.8    | 37.8          | 100.0              |
|       | Total  | 74        | 100.0   | 100.0         |                    |

## ANALISIS BIVARIAT

### Usia \* Produktivitas\_Kerja

#### Crosstab

|       |      | Produktivitas_Kerja |       | Total |        |
|-------|------|---------------------|-------|-------|--------|
|       |      | Kurang              | Cukup |       |        |
| Usia  | muda | Count               | 8     | 26    | 34     |
|       |      | % within Usia       | 23.5% | 76.5% | 100.0% |
|       | tua  | Count               | 38    | 2     | 40     |
|       |      | % within Usia       | 95.0% | 5.0%  | 100.0% |
| Total |      | Count               | 46    | 28    | 74     |
|       |      | % within Usia       | 62.2% | 37.8% | 100.0% |

#### Chi-Square Tests

|                                    | Value               | df | Asymptotic<br>Significance (2-<br>sided) | Exact Sig. (2-<br>sided) | Exact Sig. (1-<br>sided) |
|------------------------------------|---------------------|----|--|--------------------------|--------------------------|
| Pearson Chi-Square                 | 39.913 <sup>a</sup> | 1  | .000                                     |                          |                          |
| Continuity Correction <sup>b</sup> | 36.932              | 1  | .000                                     |                          |                          |
| Likelihood Ratio                   | 45.182              | 1  | .000                                     |                          |                          |
| Fisher's Exact Test                |                     |    |  | .000                     | .000                     |
| Linear-by-Linear Association       | 39.373              | 1  | .000                                     |                          |                          |
| N of Valid Cases                   | 74                  |    |  |                          |                          |

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12.86.

b. Computed only for a 2x2 table

### Masa Kerja \* Produktivitas\_Kerja

#### Crosstab

|            |      | Produktivitas_Kerja   |       | Total |        |
|------------|------|-----------------------|-------|-------|--------|
|            |      | Kurang                | Cukup |       |        |
| Masa Kerja | Baru | Count                 | 41    | 12    | 53     |
|            |      | % within Lama_Bekerja | 77.4% | 22.6% | 100.0% |
|            | Lama | Count                 | 5     | 16    | 21     |
|            |      | % within Lama_Bekerja | 23.8% | 76.2% | 100.0% |
| Total      |      | Count                 | 46    | 28    | 74     |

|                       |       |       |        |
|-----------------------|-------|-------|--------|
| % within Lama_Bekerja | 62.2% | 37.8% | 100.0% |
|-----------------------|-------|-------|--------|

### Chi-Square Tests

|                                    | Value               | df | Asymptotic<br>Significance (2-<br>sided) | Exact Sig. (2-<br>sided) | Exact Sig. (1-<br>sided) |
|------------------------------------|---------------------|----|--|--------------------------|--------------------------|
| Pearson Chi-Square                 | 18.336 <sup>a</sup> | 1  | .000                                     |                          |                          |
| Continuity Correction <sup>b</sup> | 16.130              | 1  | .000                                     |                          |                          |
| Likelihood Ratio                   | 18.410              | 1  | .000                                     |                          |                          |
| Fisher's Exact Test                |                     |    |  | .000                     | .000                     |
| Linear-by-Linear Association       | 18.089              | 1  | .000                                     |                          |                          |
| N of Valid Cases                   | 74                  |    |  |                          |                          |

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.95.

b. Computed only for a 2x2 table

### Status\_Pekerjaan \* Produktivitas\_Kerja

#### Crosstab

|                  |           | Produktivitas_Kerja       |       | Total |        |
|------------------|-----------|---------------------------|-------|-------|--------|
|                  |           | Kurang                    | Cukup |       |        |
| Status_Pekerjaan | Non Tetap | Count                     | 12    | 25    | 37     |
|                  |           | % within Status_Pekerjaan | 32.4% | 67.6% | 100.0% |
|                  | Tetap     | Count                     | 34    | 3     | 37     |
|                  |           | % within Status_Pekerjaan | 91.9% | 8.1%  | 100.0% |
| Total            |           | Count                     | 46    | 28    | 74     |
|                  |           | % within Status_Pekerjaan | 62.2% | 37.8% | 100.0% |

### Chi-Square Tests

|                                    | Value               | df | Asymptotic<br>Significance (2-<br>sided) | Exact Sig. (2-<br>sided) | Exact Sig. (1-<br>sided) |
|------------------------------------|---------------------|----|--|--------------------------|--------------------------|
| Pearson Chi-Square                 | 27.807 <sup>a</sup> | 1  | .000                                     |                          |                          |
| Continuity Correction <sup>b</sup> | 25.337              | 1  | .000                                     |                          |                          |
| Likelihood Ratio                   | 30.713              | 1  | .000                                     |                          |                          |
| Fisher's Exact Test                |                     |    |  | .000                     | .000                     |
| Linear-by-Linear Association       | 27.432              | 1  | .000                                     |                          |                          |

|                  |    |  |  |  |
|------------------|----|--|--|--|
| N of Valid Cases | 74 |  |  |  |
|------------------|----|--|--|--|

- a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14.00.  
b. Computed only for a 2x2 table

## Beban\_Kerja \* Produktivitas\_Kerja

### Crosstab

|             |        | Produktivitas_Kerja  |       | Total |        |
|-------------|--------|----------------------|-------|-------|--------|
|             |        | Kurang               | Cukup |       |        |
| Beban_Kerja | Ringan | Count                | 18    | 24    | 42     |
|             |        | % within Beban_Kerja | 42.9% | 57.1% | 100.0% |
|             | Berat  | Count                | 28    | 4     | 32     |
|             |        | % within Beban_Kerja | 87.5% | 12.5% | 100.0% |
| Total       |        | Count                | 46    | 28    | 74     |
|             |        | % within Beban_Kerja | 62.2% | 37.8% | 100.0% |

### Chi-Square Tests

|                                    | Value               | df | Asymptotic<br>Significance (2-<br>sided) | Exact Sig. (2-<br>sided) | Exact Sig. (1-<br>sided) |
|------------------------------------|---------------------|----|--|--------------------------|--------------------------|
| Pearson Chi-Square                 | 15.389 <sup>a</sup> | 1  | .000                                     |                          |                          |
| Continuity Correction <sup>b</sup> | 13.550              | 1  | .000                                     |                          |                          |
| Likelihood Ratio                   | 16.686              | 1  | .000                                     |                          |                          |
| Fisher's Exact Test                |                     |    |  | .000                     | .000                     |
| Linear-by-Linear Association       | 15.181              | 1  | .000                                     |                          |                          |
| N of Valid Cases                   | 74                  |    |  |                          |                          |

- a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 12.11.  
b. Computed only for a 2x2 table

## Lingkungan\_Kerja \* Produktivitas\_Kerja

### Crosstab

|                  |       | Produktivitas_Kerja       |       | Total |        |
|------------------|-------|---------------------------|-------|-------|--------|
|                  |       | Kurang                    | Cukup |       |        |
| Lingkungan_Kerja | Buruk | Count                     | 37    | 2     | 39     |
|                  |       | % within Lingkungan_Kerja | 94.9% | 5.1%  | 100.0% |

|       |      |                           |       |       |        |
|-------|------|---------------------------|-------|-------|--------|
|       | Baik | Count                     | 9     | 26    | 35     |
|       |      | % within Lingkungan_Kerja | 25.7% | 74.3% | 100.0% |
| Total |      | Count                     | 46    | 28    | 74     |
|       |      | % within Lingkungan_Kerja | 62.2% | 37.8% | 100.0% |

### Chi-Square Tests

|                                    | Value               | df | Asymptotic<br>Significance (2-<br>sided) | Exact Sig. (2-<br>sided) | Exact Sig. (1-<br>sided) |
|------------------------------------|---------------------|----|--|--------------------------|--------------------------|
| Pearson Chi-Square                 | 37.508 <sup>a</sup> | 1  | .000                                     |                          |                          |
| Continuity Correction <sup>b</sup> | 34.626              | 1  | .000                                     |                          |                          |
| Likelihood Ratio                   | 42.483              | 1  | .000                                     |                          |                          |
| Fisher's Exact Test                |                     |    |  | .000                     | .000                     |
| Linear-by-Linear Association       | 37.001              | 1  | .000                                     |                          |                          |
| N of Valid Cases                   | 74                  |    |  |                          |                          |

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13.24.

b. Computed only for a 2x2 table

### Lampiran 3. Dokumentasi



**Pemberian Kuisioner**



**Penjelasan Isi Kuesioner**



**Pengisian Kuesioner**

## Lampiran 4. Surat Izin Meneliti



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
Makassar 90231

Nomor : **19653/S.01/PTSP/2023** Kepada Yth.  
Lampiran : - Pimpinan PT Pertamina Patra Niaga  
Perihal : **Izin penelitian** Reg. Sulawesi

di-  
**Tempat**

Berdasarkan surat Ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat Univ. Hasanuddin Makassar Nomor : 22594/UN4.14.1/PT.01.04/2023 tanggal 16 Juni 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **SITI NURHALIZA AGUSSALIM**  
Nomor Pokok : **K011191153**  
Program Studi : **Kesehatan Masyarakat**  
Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (S1)**  
Alamat : **Jl. P. Kemerdekaan Km 10, Makassar**  
**PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KERJA KARYAWAN DI PT. PERTAMINA PATRA NIAGA REGIONAL SULAWESI "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **22 Juni s/d 22 Juli 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada Tanggal 20 Juni 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN  
PLT. KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



**Drs. MUH SALEH, M.Si.**  
Pangkat : **PEMBINA UTAMA MUDA**  
Nip : **19690717 199112 1002**

Tembusan Yth  
1. Ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat Univ. Hasanuddin Makassar di Makassar;  
2. *Pertinggal.*

## Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup



Nama : Siti Nurhaliza  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Makassar, 29 Juni 2002  
Agama : Islam  
Suku : Makassar  
Alamat : Jalan Andi Tonro Perumahan Vila Permata Blok C9  
Riwayat Pendidikan :

1. TK Merpati Pos Makassar (2007-2008)
2. SD Mangkura 1 Makassar (2008-2014)
3. SMP Negeri 3 Makassar (2014-2016)
4. SMA Negeri 2 Makassar (2016-2017)
5. Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin (2019-2023)