

SKRIPSI

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BPJS KETENAGAKERJAAN MAKASSAR RAYA



NUR AZIZAH AINI FITRATULLAH YUSUF

K011201048

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**



**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DI BPJS KETENAGAKERJAAN
MAKASSAR RAYA**

**NUR AZIZAH AINI FITRATULLAH YUSUF
K011201048**

Skripsi

sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana

Program Studi Kesehatan Masyarakat

pada

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

SKRIPSI

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DI BPJS KETENAGAKERJAAN
MAKASSAR RAYA**

NUR AZIZAH AINI FITRATULLAH YUSUF
K011201048

Skripsi,

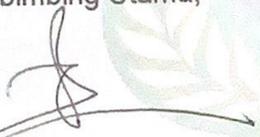
telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Kesehatan Masyarakat
pada Mei 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan
pada

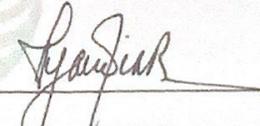
Program Studi Kesehatan Masyarakat
Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan:

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,


Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes., MOSH., PhD
NIP. 19700216 19941 2 001


Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS
NIP. 19591221 198702 2 001

Mengetahui:

Ketua Program Studi,


Dr. Hasnawati Arngam, SKM., M.Sc
NIP. 197604182005012001



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi berjudul "Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya" adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing (Prof. Yahya Thamrin, SKM, M.Kes., MOHS., ph.D dan Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, Ms). Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka skripsi ini. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa skripsi ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, Mei 2024

Nur Azizah Ain:



UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Atas segala rahmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul "Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya" sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin. Salam dan shalawat tak lupa penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW. Sebagai uswatun khasanah bagi umat manusia.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati yang sebesar-besarnya serta penghargaan yang setinggi-tingginya dan secara khusus penulis persembahkan karya ini kepada kedua orang tua tercinta yaitu, Ayahanda Muhammad Yusuf dan Ibunda Hadijah Tahir yang telah membesarkan dan mendidik penuh dengan kesabaran, pengorbanan luar biasa, cinta, dan kasih sayangnya, serta do'a yang tidak henti-hentinya kepada anaknya dan saudaraku yang selalu memberi semangat Muhammad Daffa Al Zzaky Yusuf dan Muhammad Rayd Dzakwan Yusuf, serta keluarga besar atas segala dukungan dan do'a kepada penulis selama menjalani proses penyelesaian hingga sekarang.

Ucapan terima kasih penulis hanturkan kepada Bapak Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes., MOHS., Ph.D. selaku pembimbing I dan Ibu Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS. Selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dengan penuh ikhlas dan kesabaran, serta meluangkan waktu dan pemikirannya untuk memberikan arahan kepada penulis. Ucapan terima kasih penulis juga persembahkan kepada tim penguji Bapak Mahfuddin Yusbud, SKM., M.KM. dan Ibu Suci Ramadhani, S.KM., M.Kes. atas segala masukan, kritik, dan sarannya serta motivasi yang telah diberikan kepada penulis.

Ucapan terima kasih juga kepada pimpinan Universitas Hasanuddin dan pimpinan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah memfasilitasi saya untuk dapat menempuh program studi S1 Kesehatan masyarakat serta para dosen dan staf departemen K3. Terima kasih juga kepada pimpinan dan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor cabang Makassar yang telah membantu selama penelitian berlangsung. Selain itu, terima kasih kepada teman-teman rahasia negara (Devi dan Dita), penting niuniu (Tita, Nadiyah, Pandan, Dika, Devi, Dita, Khusnul, Widya, Fatin, Alike, Fhatira, dan Hafizah), agierta (Cinta, Nares, Zahra, Ade, Sury, Icha, Pute, Vahrra, Umra, Ingke, Rini, Firyal, Kile, dan Ulfa), malaikat surga (Putri, Kadria, Adel, Sasa, Desrie, dan Adila), dan K3 2020 yang telah kebersamai dan mewarnai hari-hari selama perkuliahan.

Makassar, Mei 2024

Nur Azizah Aini Fitratullah Yusuf

ABSTRAK

NUR AZIZAH AINI FITRATULLAH YUSUF. **Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya** (dibimbing oleh Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes., MOHS., Ph.D dan Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng).

Latar Belakang: Produktivitas karyawan memainkan peran yang penting dalam mencapai target perusahaan karena memiliki dampak langsung pada efisiensi dan kinerja keseluruhan perusahaan. Target perusahaan sangat sulit dicapai, khususnya pada target kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Makassar. **Tujuan:** Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya. **Metode:** Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya. Kemudian dilakukan penarikan sampel dengan cara *total sampling* hingga didapatkan 90 orang karyawan. Analisis data dilakukan secara univariat, bivariat dengan menggunakan uji *chi-square* dan multivariat dengan menggunakan multivariat regresi logistik berganda. **Hasil:** Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara usia ($p=0,009$), masa kerja ($p=0,020$), beban kerja ($p=0,024$), upah ($p=0,014$), dan lingkungan kerja ($p=0,020$) dengan produktivitas kerja. Sedangkan tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin ($p=0,121$), dan kepemimpinan ($p=0,272$) dengan produktivitas kerja. Hasil analisis multivariat juga menunjukkan upah ($OR=7,863$) merupakan faktor dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. **Kesimpulan:** Disarankan kepada perusahaan agar memperhatikan upah yang diterima setiap pekerja, lingkungan kerja tempat para pekerja bekerja, pembagian waktu untuk karyawan saat melakukan pekerjaan agar beban kerja tidak terlalu berat, pekerja dengan masa kerja lama melakukan istirahat yang cukup agar tidak terlalu sering melakukan pekerjaan yang monoton.

Kata Kunci: produktivitas; karyawan; BPJS ketenagakerjaan.

ABSTRACT

NUR AZIZAH AINI FITRATULLAH YUSUF. **Factors Related to Employee Work Productivity at BPJS Employment Makassar Raya** (supervised by oleh Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes., MOHS., Ph.D and Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng).

Background: *Employee productivity plays an important role in achieving company targets because it has a direct impact on the company's overall efficiency and performance. The company's targets are very difficult to achieve, especially the BPJS Employment Makassar membership target.* **Purpose:** *To find out the factors related to employee work productivity at BPJS Employment Makassar Raya.* **Methods:** *This research is a quantitative research with a cross sectional approach. The population in this study were BPJS Employment Makassar Raya employees. Then samples were drawn using total sampling until 90 employees were obtained. Data analysis was carried out univariately, bivariately using the chi-square test and multivariately using multiple logistic regression.* **Results:** *The results of this study show that there is a relationship between age ($p= 0.009$), years of work ($p= 0.020$), workload ($p= 0.024$), wages ($p= 0.014$), and work environment ($p= 0.020$) with work productivity. Meanwhile, there is no relationship between gender ($p= 0.121$) and leadership ($p= 0.272$) with work productivity. The results of the multivariate analysis also show that wages ($OR=7.863$) are the dominant factor influencing employee work productivity.* **Conclusion:** *It is recommended that companies pay attention to the wages each worker receives, the work environment where the workers work, the distribution of time for employees when doing work so that the workload is not too heavy, workers with long working periods take enough rest so that they do not do monotonous work too often.*

Keywords: productivity; employees; BPJS employment.

DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR SINGKATAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Tinjauan Pustaka	6
1.6 Kerangka Teori.....	10
1.7 Kerangka Konsep	11
1.8 Hipotesis Penelitian	11
1.9 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	12
BAB II METODE PENELITIAN	14
2.1 Jenis Penelitian	14
2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	14
2.3 Populasi dan Sampel.....	14
2.4 Pengumpulan Data.....	14
2.5 Instrumen Penelitian.....	15
2.6 Pengolahan dan Analisis Data.....	16
2.7 Penyajian Data	19
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	19
3.1 Hasil.....	19
3.2 Pembahasan.....	26
3.3 Keterbatasan Penelitian	31
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	32
4.1 Kesimpulan	32
4.2 Saran	32
DAFTAR PUSTAKA	33
LAMPIRAN	37

DAFTAR TABEL

Nomor Urut		Halaman
Tabel 1.2	Kualifikasi Skala Pengukuran Performansi Beban Kerja	14
Tabel 3.1	Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya Tahun	20
Tabel 3.2	Hubungan Variabel Penelitian dengan Produktivitas Kerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya Tahun 2024	22
Tabel 3.3	Uji Akhir Multivariat Regresi Logistik Berganda Variabel yang Berpengaruh secara Signifikan dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya Tahun	25

DAFTAR GAMBAR

Nomor Urut		Halaman
Gambar 1.1	Kerangka Teori	10
Gambar 1.2	Kerangka Konsep	11

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Urut	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	36
Lampiran 2. Hasil Analisis Penelitian	42
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian dari Fakultas	54
Lampiran 4. Surat Izin Penelitian dari PTSP	55
Lampiran 5. Surat Izin Penelitian dari Kantor BPJS Ketenagakerjaan	56
Lampiran 6. Dokumentasi Kegiatan	57
Lampiran 7. Daftar Riwayat Hidup	58

DAFTAR SINGKATAN

Istilah/Singkatan	Kepanjangan/Pengertian
APO	<i>Asian Productivity Organization</i>
<i>Binary</i>	Variabel yang bersifat dikotomi
<i>Chi-Square</i>	Uji Statistik menggunakan program SPSS
<i>Cleaning</i>	Memeriksa Kembali data
<i>Coding</i>	Pengkodean
<i>Cross Tab</i>	Menyajikan dua variabel berbeda ke dalam satu matriks
E	<i>Effort</i>
ECG	<i>Electro Cardio Graph</i>
<i>Editing</i>	Penyuntingan
<i>Entry Data</i>	Memasukkan Data
FR	<i>Frustration Level</i>
H ₀	Hipotesis Null
H _a	Hipotesis Alternatif
ILO	<i>International Labour Organization</i>
JETRO	<i>Japan External Trade Organization</i>
K3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja
MD	<i>Mental Demand</i>
NASA-TLX	<i>National Aeronautics and Space Administration Task Load</i>
P	<i>Performance</i>
PD	<i>Physical Demand</i>
<i>Scoring</i>	Pemberian Skor
SDM	Sumber Daya Manusia
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciens</i>
<i>Table Variable in Equation</i>	Menyajikan data dalam bentuk table dan grafik
TD	<i>Temporal Demand</i>
THR	Tunjangan Hari Raya
WWL	<i>Weighted WorkLoad</i>

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah kelompok individu yang memiliki tujuan bersama dan menggunakan semua sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan barang atau jasa dengan nilai jual, sehingga menciptakan keuntungan untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu aset yang penting dalam mencapai tujuan tersebut yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) (Aspiyah & Martono, 2016). Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. Karyawan harus mampu bekerja dengan produktivitas yang tinggi, yaitu memiliki kemampuan untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal sesuai yang telah ditetapkan (Wahyuni, dkk., 2018).

Produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk memperoleh manfaat sebesar mungkin dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal maupun maksimal. Dalam era ini, produktivitas menjadi kebutuhan esensial bagi setiap usaha dalam proses mencapai tujuan (Usman, 2016). Produktivitas kerja juga merupakan indikator sejauh mana sumber daya manusia yang ada dimanfaatkan secara efektif dalam proses produksi untuk mencapai *output* yang diinginkan (Jumantoro, dkk., 2019).

Setiap perusahaan menghadapi berbagai kendala dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hal tersebut dapat dilihat dengan adanya permasalahan yang terjadi di lingkungan perusahaan. Menurunnya produktivitas kerja karyawan adalah masalah umum yang dihadapi oleh banyak perusahaan. Penurunan ini berpotensi merugikan perusahaan secara keseluruhan. Jika tidak ditangani dengan baik, perusahaan dapat mengalami penurunan yang signifikan (Djoa & Arifin, 2022).

Produktivitas kerja juga berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Menurut Suma'mur (2006) dalam (Wibowo & Utomo, 2016), keselamatan kerja adalah bidang ilmu kesehatan yang berfokus pada praktik untuk memastikan para pekerja atau anggota masyarakat pekerja mencapai kesehatan yang optimal, baik secara fisik, mental, maupun sosial. Hal ini dilakukan melalui upaya preventif dan kuratif terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh faktor pekerjaan, lingkungan, dan penyakit umum.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek penting bagi perusahaan karena dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Program K3 merupakan salah satu upaya pemeliharaan yang diterapkan perusahaan untuk membentuk sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang melibatkan manajemen, tenaga kerja, kondisi kerja, dan lingkungan kerja secara terintegrasi dengan tujuan mengurangi kecelakaan. Dengan pelaksanaan program K3 yang efektif, maka kecelakaan kerja dapat diminimalkan agar

menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan (Hidayatullah & Tjahjawati, 2017).

Berdasarkan hasil survei *Japan External Trade Organization* (JETRO) tahun 2020 terhadap 13.458 perusahaan di ASEAN (termasuk 614 perusahaan di Indonesia), produktivitas pabrik Indonesia berada di posisi tujuh di bawah Filipina, Singapura, Thailand, Vietnam, Laos, dan Malaysia. Data dari *Asian Productivity Organization* (APO) tahun 2020, di ASEAN Indonesia berada di urutan ke-5 di bawah Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia, dan Thailand (Amirnejad & Kordi, 2020).

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) mencatat tingkat produktivitas tenaga kerja di Indonesia meningkat dari tahun 2015 – 2019. Angkanya sempat turun pada tahun 2020 menjadi Rp. 83,48 juta per orang akibat pandemi Covid-19. Pada tahun 2022 angka produktivitas mencapai Rp. 86,55 juta per orang. Angkanya naik 2% dibandingkan tahun 2021. Menurut provinsi, Jakarta memiliki tingkat produktivitas tenaga kerja tertinggi di Indonesia dengan rasio sebesar Rp. 400 juta per tenaga kerja sepanjang tahun 2021, sedangkan provinsi Sulawesi Selatan hanya Rp. 80,7 juta per tenaga kerja.

Pada tahun 2022 Dinas Ketenagakerjaan Makassar menargetkan tingkat produktivitas tenaga kerja sebesar 21%. Dari target yang ditetapkan, capaian pada tahun 2022 sebesar 20,5%. Selama periode tahun 2017 – 2022, tingkat produktivitas tenaga kerja di Kota Makassar mengalami peningkatan meskipun berfluktuatif. Produktivitas tenaga kerja pada sektor jasa keuangan dan asuransi tahun 2018 sebesar Rp. 297,63 juta per tenaga kerja dan terus meningkat sampai tahun 2021 sebesar Rp. 370,80 juta per tenaga kerja. Tingkat produktivitas tersebut hanya dipengaruhi oleh faktor upah pekerja yang semakin meningkat, tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk masa kerja, upah, jenis, kelamin, usia, kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, untuk menjaga produktivitas kerja karyawan tetap tinggi, manajemen perusahaan perlu memerhatikan semua faktor tersebut.

Masa kerja merupakan salah satu indikator yang menggambarkan kecenderungan para pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Masa kerja yang panjang mencerminkan tingkat pengalaman yang lebih besar dibandingkan dengan masa kerja yang pendek. Masa kerja dapat dilihat dari durasi atau lama pengabdian seseorang karyawan di perusahaan. Hal tersebut akan menyebabkan karyawan memiliki rasa tanggung jawab, keberanian, dan kesadaran terhadap kelangsungan hidup perusahaan yang akan berdampak positif terhadap produktivitas (Karima, dkk., 2018).

Salah satu cara mengapresiasi prestasi kerja karyawan yaitu melalui upah. Upah merupakan isu yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena memiliki dampak yang signifikan terhadap karyawan. Apabila karyawan merasa

bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan sebanding dengan jasa yang mereka berikan, maka mereka akan berkomitmen dan lebih semangat menjalankan tugasnya.

Berikutnya yang tak kalah pentingnya dalam peningkatan kerja para pekerja adalah jenis kelamin tenaga kerja. Jenis kelamin dapat memengaruhi tingkat produktivitas. Secara umum, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi dari perempuan. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kekuatan fisik yang lebih besar pada laki-laki dan adanya faktor-faktor biologis seperti kebutuhan cuti saat melahirkan pada perempuan. Tetapi, Pada situasi tertentu produktivitas perempuan bisa lebih tinggi dari laki-laki, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan ketelitian dan kesabaran.

Selain itu, usia juga dapat memengaruhi produktivitas seseorang saat bekerja. Usia tenaga kerja memiliki peran penting dalam keberhasilan dalam melakukan pekerjaan, baik fisik maupun non fisik. Secara umum, pekerja yang lebih tua memiliki keterbatasan fisik dan energi yang lebih rendah daripada pekerja yang lebih muda (Mahendra, 2015).

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas seseorang yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik sangat penting bagi kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kemampuan seorang pemimpin akan berdampak langsung pada produktivitas kerja keseluruhan perusahaan. Semakin baik seorang pemimpin menjalankan tugasnya, semakin efisien dan efektif upaya mencapai tujuan perusahaan (Saiful, 2022).

Faktor selanjutnya adalah beban kerja. Beban kerja dibagi menjadi dua yaitu beban kerja fisik dan mental. Beban kerja fisik berkaitan dengan kapasitas maksimum sistem fisiologi untuk menghasilkan energi yang diperlukan untuk melakukan kerja fisik. Sedangkan beban kerja mental melibatkan aspek-aspek seperti kompleksitas tugas, pengambilan keputusan, kreativitas, dan pemecahan masalah yang merupakan bagian integral dari pekerjaan kantor. Pada penelitian ini, beban kerja yang diukur yaitu beban kerja mental dianggap lebih relevan karena lingkungan kerja kantor sering kali memerlukan kemampuan kognitif yang tinggi (Hakiim, dkk., 2018).

Selain keenam faktor tersebut, lingkungan kerja juga erat hubungannya dengan produktivitas kerja. Setiap perusahaan memiliki karyawan yang bertanggung jawab atas kegiatan operasional. Karyawan tersebut aktif di lingkungan kerja yang dapat berdampak pada produktivitas mereka. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sementara lingkungan yang tidak nyaman dapat mengganggu konsentrasi mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas mereka (Panjaitan, 2018).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mahendra (2015) pada pekerja di industri kecil tempe Kota Semarang menunjukkan bahwa variabel upah, usia, dan jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas tenaga kerja. keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 67% terhadap produktivitas kerja karyawannya. Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim., dkk. (2019) pada karyawan UD. Mitra Philips Seafood Indonesia di Kabupaten Muna Provinsi Sulawesi Tenggara menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang bermakna pada produktivitas kerja karyawan, tetapi tidak berpengaruh dengan upah yang didapatkan oleh karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Safira & Nurdiawati (2020) pada pekerja di PT. KHI Pipe Industries tahun 2019, pekerja yang memiliki masa kerja lama lebih banyak dengan produktivitas buruk yaitu 60%, pekerja yang memiliki masa kerja baru lebih banyak dengan produktivitas sedang yaitu 72,7%. Hal tersebut menunjukkan terdapat hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja. Penelitian Putri dan Irfani tahun 2020 mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero), dimana hasil penelitiannya menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang didirikan dengan tujuan memberikan perlindungan jaminan sosial kepada tenaga kerja Indonesia. Program BPJS Ketenagakerjaan ini dikembangkan dengan menggunakan dana dari peserta utamanya, baik mereka yang berstatus pekerja formal maupun pekerja informal (mandiri). Selain itu, program BPJS Ketenagakerjaan sudah menjadi bagian dari program pengentasa kemiskinan, bahkan sebagai bagian dari peningkatan kesejahteraan masyarakat pekerja.

BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya dalam kegiatannya harus mampu beroperasi agar target peserta BPJS Ketenagakerjaan dapat tercapai. BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya baru melindungi 436.011 orang pekerja di Sulawesi Selatan atau 79,34% dari total pekerja di wilayah setempat. Target yang harus dicapai pada tahun 2024 bisa tumbuh 11% atau mencakup 50% lebih dari total pekerja. Oleh karena itu, untuk mencapai target tersebut di tahun 2024, produktivitas karyawan memainkan peran yang penting dalam mencapai target perusahaan karena memiliki dampak langsung pada efisiensi dan kinerja keseluruhan perusahaan.

Dalam hal ini penulis tertarik meneliti salah satu permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya yaitu permasalahan produktivitas kerja karyawan. Adapun jumlah karyawan yang terdapat di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya, yaitu 90 karyawan. Dengan berpedoman pada uraian di atas, maka penulis tertarik meneliti mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dibuat suatu perumusan masalah, yaitu faktor-faktor apakah yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan

Makassar Raya dan variabel manakah yang paling berpengaruh dengan produktivitas kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya.

1.3.2 Tujuan Khusus

- 1) Untuk mengetahui hubungan usia dengan produktivitas kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya.
- 2) Untuk mengetahui hubungan jenis kelamin dengan produktivitas kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya.
- 3) Untuk mengetahui hubungan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya.
- 4) Untuk mengetahui hubungan upah dengan produktivitas kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya.
- 5) Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya.
- 6) Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya.
- 7) Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya.
- 8) Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh dengan produktivitas kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu informasi, bahan bacaan, sumber kajian ilmiah yang dapat menambah wawasan pengetahuan sebagai sarana bagi peneliti selanjutnya di bidang kesehatan masyarakat, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja.

1.4.2 Manfaat Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai media promosi atau bahan masukan bagi perusahaan agar lebih waspada terhadap dampak produktivitas kerja karyawan.

1.4.3 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi pengalaman yang sangat berharga terutama dalam hal pengukuran intensitas kebisingan dan menambah wawasan serta keterampilan bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama proses perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar khususnya departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

1.5 Tinjauan Pustaka

Produktivitas kerja karyawan menjadi tolak ukur perusahaan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan setiap perusahaan didorong oleh karyawan yang tekun dan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Produktivitas kerja adalah faktor penting di dalam perusahaan untuk membangun organisasi yang kompetitif, mencapai target perusahaan, menunjukkan kinerja yang unggul, dan memenuhi kebutuhan organisasi secara menyeluruh. Produktivitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan kontribusi tenaga kerja (Andika, dkk., 2019).

Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja, yaitu:

1. Faktor Usia

Usia merupakan bagian dari keberadaan manusia yang dihitung sejak kelahiran hingga saat tertentu. Orang yang masih muda secara umum memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang lebih tua. Hal tersebut bisa disebabkan karena stabilitas dan pandangan hidup yang lebih seimbang pada pekerja yang lebih tua, sehingga mereka cenderung lebih tahan terhadap tekanan mental di pekerjaannya (Parengkuan, 2019).

Semakin tua seorang, maka semakin enggan dia untuk berhenti bekerja. Hal ini terjadi ketika seseorang bertambah tua maka akan sedikit peluang baginya untuk mendapatkan pekerjaan baru. Artinya pekerja yang lanjut usia enggan untuk berhenti dengan alasan masa jabatan yang telah mereka jalani cenderung memberikan mereka upah yang tinggi, masa cuti yang panjang, dan banyak lagi keuntungan pensiun jika dibandingkan dengan tenaga kerja muda (Ruryarnesti, 2016).

Semakin bertambah umur seseorang cenderung mengalami penurunan dalam perpindahan jabatan. Kebanyakan pekerja melakukan perubahan yang bersifat *voluntary* pada umur di bawah 45 tahun (sebanyak 92%). Hal ini terkait dengan waktu yang tersedia dalam melunasi angsuran biaya-biaya yang berkaitan dengan perubahan pekerjaan mulai berkurang dengan bertambahnya umur (Parengkuan, 2019).

2. Faktor Jenis Kelamin

Jenis kelamin mengacu pada perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan sejak mereka lahir. Perbedaan biologis dan fungsi biologis antara kedua jenis kelamin tidak dapat disamakan. Tingkat partisipasi dalam dunia kerja cenderung lebih tinggi bagi laki-laki daripada perempuan, karena laki-laki dianggap sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga yang dapat membuat mereka lebih selektif dan produktif dalam pekerjaannya. Dengan demikian, jenis kelamin juga memiliki peran berbeda dalam masyarakat (Sa'diyah, 2018).

Secara umum, tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi dari perempuan. Hal tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dimiliki oleh

perempuan seperti fisik yang kurang kuat, dalam bekerja cenderung menggunakan perasaan atau faktor biologis seperti harus cuti ketika melahirkan. Faktor jenis kelamin ikut menentukan tingkat partisipasi dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Tenaga kerja pada dasarnya tidak dapat dibedakan berdasarkan pada jenis kelamin. Tetapi pada umumnya laki-laki akan lebih produktif untuk pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik. Variabel jenis kelamin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Pada pekerja dengan jenis kelamin pria umumnya tingkat produktivitas lebih banyak dibandingkan dengan wanita (Ukkas, 2017).

3. Faktor Masa Kerja

Masa kerja merupakan lamanya seorang karyawan berkontribusi pada perusahaan tertentu dan menghasilkan kualitas untuk perusahaan tersebut. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik (Purnomo & Suhendra, 2020). Masa kerja dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap produktivitas karyawan. Salah satu dampak positifnya yaitu akan meningkatkan kinerja seiring bertambahnya pengalaman kerja seseorang. Sedangkan, dampak negatif akan muncul kebiasaan gerakan kerja yang monoton yang dapat mengganggu konsentrasi pekerja (Saputra, 2020).

Masa kerja merujuk pada lamanya seseorang bekerja dalam lingkup pekerjaannya, dihitung dalam satuan bulau atau tahun. Semakin lama masa kerja seseorang, diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang lebih baik karena mereka dapat menguasai dan mengembangkan pemahaman dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Namun, terkadang seseorang mungkin belum mencapai pencapaian maksimal dalam pekerjaannya meskipun telah bekerja untuk waktu yang cukup lama (Laminia & Muniroh, 2018).

4. Faktor Upah

Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2000, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Upah adalah semua pengeluaran uang atau barang yang dibayarkan kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan terhadap industri. Diukur dalam satuan rupiah (Nurfiat & Rustariyuni, 2018).

Upah adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Besar kecilnya gaji yang diterima oleh karyawan memainkan peran dalam memotivasi mereka untuk bekerja yang lebih

giat. Oleh karena itu, setiap perusahaan diharapkan memperhatikan aspek pemberian gaji kepada karyawan. Gaji yang layak akan memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan (Irawan, 2018).

5. Faktor Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Asnora, 2020).

Menurut Sunyoto dalam Manoppo, dkk., (2021), beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga dapat menimbulkan stres. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan, beban kerja ringan akan menyebabkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari dapat mengurangi konsentrasi dan minat pada pekerjaan, yang berpotensi mengancam keselamatan dan produktivitas pekerja.

6. Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, memotivasi, dan membimbing orang lain agar mampu memberikan kontribusi secara efektif sesuai dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki (Zufrie, 2019). Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seseorang dalam upaya memengaruhi orang lain. Kepemimpinan juga merupakan salah satu kunci kesinambungan suatu perusahaan. Pemimpin dalam konteks perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia dengan memperhatikan kualitas tenaga kerja dan semangat kerja karyawan. Dengan demikian, diharapkan produktivitas mereka meningkat (Suryani, dkk., 2020).

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang dapat membimbing bawahannya menuju tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan harus sesuai dengan keadaan serta kebutuhan yang ada. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan usia atau kestabilan emosional, tetapi juga melibatkan dorongan untuk mencapai prestasi, kesipan untuk bertanggung jawab, serta memahami anggota tim (Hendriati, 2017).

7. Faktor Lingkungan Kerja

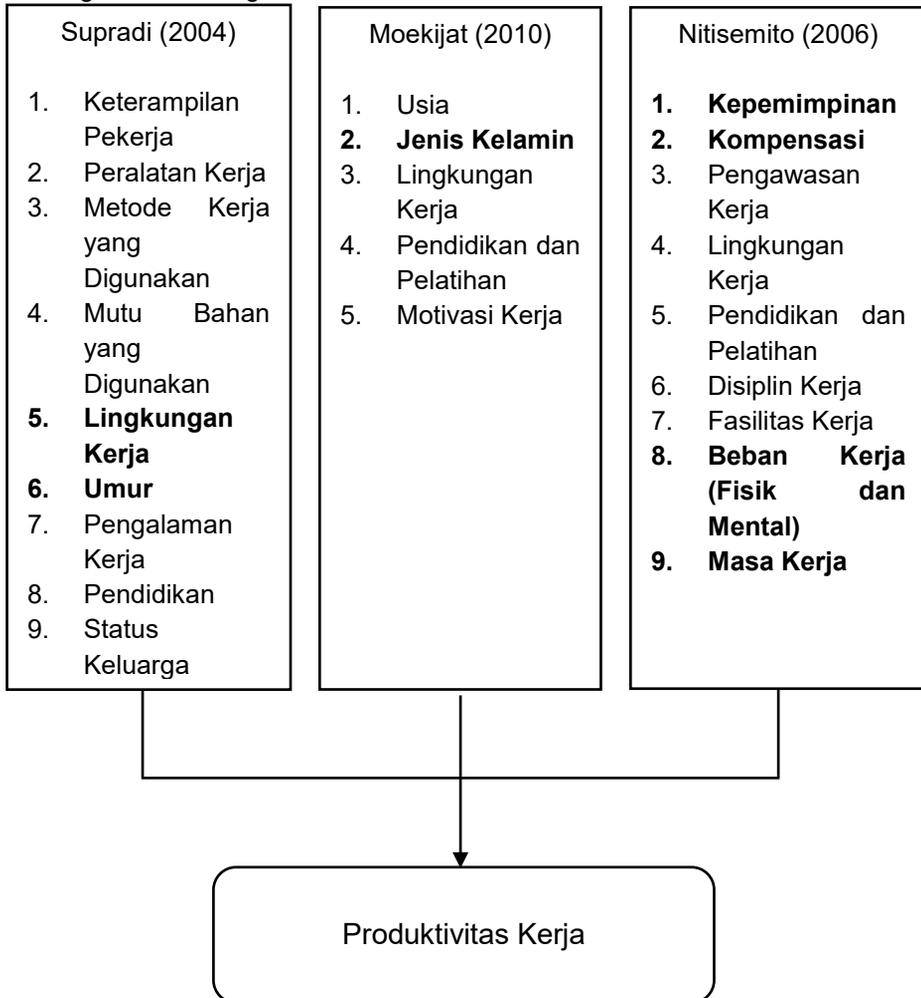
Lingkungan kerja mencakup sesuatu yang ada disekitar pekerja baik secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang diberikan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung dan memperkuat motivasi kerja karyawan (Nabawi, 2019). Lingkungan kerja memiliki dampak besar terhadap emosi seorang karyawan karena meliputi

semua faktor di sekitarnya yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas karyawan. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan komitmen kerja yang kuat dari setiap karyawan untuk bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, akan tercipta lingkungan kerja yang aman dan nyaman (Prasetyo, dkk., 2021).

Faktor lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sering kali merupakan hasil dari kesadaran bersama antara karyawan dan pimpinan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Panjaitan, 2018).

1.6 Kerangka Teori

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah disusun, maka dirumuskan kerangka teori sebagai berikut:

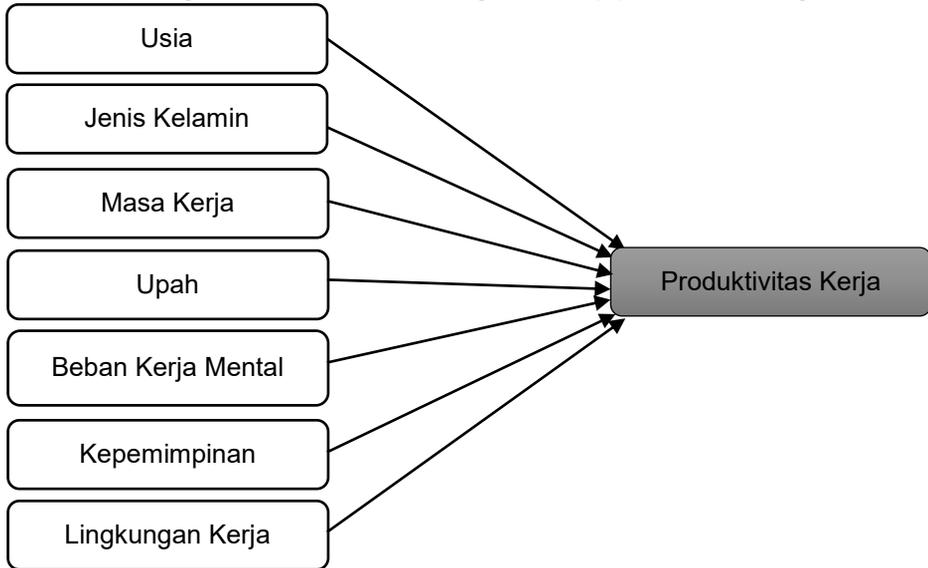


Sumber: Supradi (2004), Moekijat (2010), dan Nitisemito (2006)

Gambar 1.1 Kerangka Teori

1.7 Kerangka Konsep

Dapat digambarkan bentuk kerangka konsep penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.2 Kerangka Konsep

Keterangan:

- : Variabel Independen
 : variabel Dependenden
 → : Arah Variabel yang Berhubungan

1.8 Hipotesis Penelitian

1.7.1 Hipotesis Null (H_0)

- 1) Tidak ada hubungan antara usia dengan produktivitas kerja pada Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya.
- 2) Tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan produktivitas kerja pada Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya.
- 3) Tidak ada hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja pada Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya.
- 4) Tidak ada hubungan antara upah dengan produktivitas kerja pada Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya.
- 5) Tidak ada hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja pada Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya.
- 6) Tidak ada hubungan antara kepemimpinan dengan produktivitas kerja pada Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya.

- 7) Tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya

1.7.2 Hipotesis Alternatif (Ha)

- 1) Ada hubungan antara usia dengan produktivitas kerja pada Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya.
- 2) Ada hubungan antara jenis kelamin dengan produktivitas kerja pada Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya.
- 3) Ada hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja pada Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya.
- 4) Ada hubungan antara upah dengan produktivitas kerja pada Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya.
- 5) Ada hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja pada Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya.
- 6) Ada hubungan antara kepemimpinan dengan produktivitas kerja pada Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya.
- 7) Ada hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya.

1.9 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif sebagai hubungan *output* (jasa) dan *input* (tenaga kerja, bahan, dan uang). Dalam penelitian ini, produktivitas yang dilihat yaitu terpenuhinya 100% target peserta BPJS Ketenagakerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan selama tahun 2023.

Kriteria Objektif:

Pengukuran penelitian variabel produktivitas kerja menggunakan skala pengukuran likert. Jawaban pada setiap instrumen diberikan dengan 5 pilihan jawaban dan skor setiap jawaban, yaitu:

Sangat Baik (SB) : 5

Baik (B) : 4

Cukup (C) : 3

Tidak Baik (TB) : 2

Sangat Tidak Baik (STB) : 1

Skor tertinggi : jumlah pertanyaan x bobot tertinggi
: $5 \times 5 = 25$

Skor terendah : jumlah pertanyaan x bobot terendah
: $5 \times 1 = 5$

Kisaran (*range*) : skor tertinggi – skor terendah
: $25 - 5 = 20$

$I = R/K$

$I = 20/2$

$I = 10$

Produktivitas Baik : Apabila skor total ≥ 10

Produktivitas Kurang : Apabila skor total <10

2. Usia

Usia merupakan lamanya karyawan di BPJS Ketengakerjaan Makassar raya hidup mulai sejak lahir sampai saat dilakukan penelitian.

Kriteria Objektif:

- a. Muda : Jika usia responden <35 tahun
- b. Tua : Jika usia responden ≥ 35 tahun

3. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah karakteristik biologis yang dilihat dari lahir dan membedakan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis.

Kriteria Objektif:

- a. Laki-Laki : Diketahui berdasarkan pengisian kuesioner oleh responden
- b. Perempuan : Diketahui berdasarkan pengisian kuesioner oleh Responden

4. Masa Kerja

Masa kerja dalam penelitian ini adalah lamanya waktu bekerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya yang dihitung pada saat mulai bekerja sampai dengan penelitian ini dilakukan dalam satuan tahun.

Kriteria Objektif:

- a. Baru : Jika pekerja bekerja selama ≤ 5 tahun
- b. Lama : Jika pekerja bekerja selama ≥ 5 tahun

5. Upah

Upah dalam penelitian ini adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakatinya. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Dalam penelitian ini yang dilihat yaitu kecukupan upah yang diberikan perusahaan untuk pekerja.

Kriteria Objektif:

Pengukuran penelitian variabel upah menggunakan skala pengukuran likert. Jawaban pada setiap instrumen diberikan dengan 5 pilihan jawaban dan skor setiap jawaban, yaitu:

- | | |
|---------------------------|-----|
| Sangat Setuju (SS) | : 5 |
| Setuju (S) | : 4 |
| Kurang Setuju (KS) | : 3 |
| Tidak Setuju (TS) | : 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | : 1 |

Skor tertinggi : jumlah pertanyaan x bobot tertinggi
: $7 \times 5 = 35$

Skor terendah : jumlah pertanyaan x bobot terendah
: $7 \times 1 = 7$

Kisaran (*range*) : skor tertinggi – skor terendah
: $35 - 7 = 28$

$$I = R/K$$

$$I = 28/2$$

$$I = 14$$

Upah cukup : Apabila skor total ≥ 14

Upah kurang : Apabila skor total < 14

6. Beban Kerja Mental

Aktivitas pekerja pada dasarnya dibedakan antara aktivitas fisik dan aktivitas mental. Oleh karena itu, pada penelitian ini akan melakukan perhitungan beban kerja mental dengan pendekatan kuesioner NASA-TLX.

Tabel 1.1
Kualifikasi Skala Pengukuran Performansi Beban Kerja

Komponen Beban Kerja	Skala	Definisi
<i>Mental Demand</i> (MD)/Kebutuhan Mental	Rendah-Tinggi	Aktivitas mental dan persepsi yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas
<i>Physical Demand</i> (PD)/Kebutuhan Fisik	Rendah-Tinggi	Aktivitas fisik dan persepsi yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas
<i>Temporal Demand</i> (TD)/Kebutuhan Waktu	Rendah-Tinggi	Waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu tugas
<i>Frustration Level</i> (FR)/Tingkat Frustrasi	Rendah-Tinggi	Aktivitas mental dan fisik yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas pada level tertentu
<i>Performance</i> (P)/Performansi	Baik-Buruk	Keseluruhan stress dan atau kepuasan yang berhubungan dengan kompleksitas tugas
<i>Effort</i> (E)/Usaha	Rendah-Tinggi	Tingkat kesuksesan atau kepuasan maupun tingkat penyelesaian dari tugas yang diberikan

Setelah diketahui skala yang digunakan untuk mengukur setiap komponen, langkah selanjutnya adalah pengolahan data hingga perolehan beban kerja. Langkah-langkah tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Menghitung nilai produk dengan cara mengalikan *rating* dengan faktor bobot untuk masing-masing deskriptor, sehingga terdapat enam nilai produk untuk enam descriptor

$$\text{Produk} = \text{Peringkat} \times \text{Faktor Bobot}$$

- b. Menghitung nilai WWL (*Weighted Workload*), yaitu beban kerja yang ditimbulkan oleh setiap deskriptor dengan persamaan:

$$WWL = \sum \text{Produk}$$

- c. Menghitung rata-rata WWL dengan cara membagi WWL dengan jumlah total bobot yaitu 15.

$$\text{Rata-rata WWL} = WWL / 15$$

Kriteria Objektif:

Terdapat kategori beban kerja mental yang nantinya dapat mengindikasikan apakah suatu pekerjaan yang dibebankan memiliki beban yang tinggi ataupun rendah.

Nilai Skor <50 : Beban Kerja Ringan

Nilai Skor 50 – 80 : Beban Kerja Sedang

Nilai Skor >80 : Beban Kerja Berat

(Hart dan Staveland, 1981 dalam teori NASA-TLX)

7. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah kemampuan seseorang yang memengaruhi orang lain terutama bawahannya dan bertindak sedemikian rupa agar memberikan sikap nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, sikap kepemimpinan para pekerja dilihat dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Kriteria Objektif:

Pengukuran penelitian variabel upah menggunakan skala pengukuran likert. Jawaban pada setiap instrumen diberikan dengan 5 pilihan jawaban dan skor setiap jawaban, yaitu:

Sangat Setuju (SS) : 5

Setuju (S) : 4

Cukup : 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Skor tertinggi : jumlah pertanyaan x bobot tertinggi
: $7 \times 5 = 35$

Skor terendah : jumlah pertanyaan x bobot terendah
: $7 \times 1 = 7$

Kisaran (*range*) : skor tertinggi – skor terendah
: $35 - 7 = 28$

$I = R/K$

$I = 28/2$

$I = 14$

Kepemimpinan Baik : Apabila skor total ≥ 14

Kepemimpinan Kurang : Apabila skor total < 14

8. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Pada penelitian ini, lingkungan kerja diteliti sesuai dengan apa yang dirasakan pekerja di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya. Indikator lingkungan kerja yang ingin diketahui yaitu kebersihan, penerangan, keamanan kerja, dan hubungan antara karyawan.

Kriteria Objektif:

Pengukuran penelitian variabel lingkungan kerja menggunakan skala pengukuran likert. Jawaban pada setiap instrumen diberikan dengan 5 pilihan jawaban dan skor setiap jawaban, yaitu:

Sangat Setuju (SS) : 5

Setuju (S) : 4

Cukup : 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Skor tertinggi : jumlah pertanyaan x bobot tertinggi

$$: 8 \times 5 = 40$$

Skor terendah : jumlah pertanyaan x bobot terendah

$$: 8 \times 1 = 8$$

Kisaran (*range*) : skor tertinggi – skor terendah

$$: 40 - 8 = 32$$

$$I = R/K$$

$$I = 32/2$$

$$I = 16$$

Lingkungan Kerja Nyaman : Apabila skor total ≥ 16

Lingkungan Kerja Tidak Nyaman : Apabila skor total < 16

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Di mana pada penelitian ini diarahkan untuk menjelaskan suatu keadaan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan variabel independen dan variabel dependen.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar di Jalan Urip Sumoharjo KM. 4, Kecamatan Makassar, Kelurahan Pampang. Waktu penelitian dimulai dari Desember 2023 – Mei 2024.

2.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2013) adalah keseluruhan dari objek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Makassar Raya yang berjumlah 90 orang karyawan.

2. Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel secara keseluruhan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 90 orang.

2.4 Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari individu atau perorangan karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Makassar melalui kuesioner. Dalam memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data primer, yaitu:

a. Observasi

Observasi digunakan untuk mendapatkan keterangan atau informasi yang berguna untuk melengkapi bahan yang dianggap perlu dalam penelitian ini. Observasi juga dapat memastikan bahwa data yang didapat benar-benar *valid*.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan pengumpulan data melalui angket atau daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden terpilih. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan digital yaitu *google form*. *Google form* merupakan alat yang berguna untuk membantu dalam membuat survei dan mengumpulkan informasi yang mudah dan efisien. Aplikasi ini digunakan untuk mempermudah dalam menyebarkan kuesioner dan