

**SKRIPSI**

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

**SITI NURHALIZA AGUSSALIM**

**K011191153**



*Skripsi ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelara Sarjana Kesehatan Masyarakat*

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2023**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

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

Disusun dan diajukan oleh

**SITI NURHALIZA AGUSSALIM**

**K011191153**

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

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



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



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



Ketua Program Studi,

  
Dr. Hasnawati Anam, SKM., M.Sc  
NIP. 19760418 200501 2 001

## PENGESAHAN TIM PENGUJI

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

Ketua : Andi Wahyuni, SKM., M.Kes

(.....)

Sekretaris : Awaluddin, SKM., M.Kes

(.....)

Anggota :

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

(.....)

2. Dr. dr. Arifin Seweng, MPH

(.....)

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Siti Nurhaliza Agussalim  
NIM : K011191153  
Fakultas/ Prodi : Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat  
HP : 089686774987  
E-mail : nurhalizaagus2962@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul artikel **“Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi”** benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 22 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan,

A 10,000 Indonesian postage stamp (METERAI TEMPEL) with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '10000', 'METERAI TEMPEL', and 'BD C58AKX605894226'. The signature is written in black ink over the stamp.

Siti Nurhaliza Agussalim

## RINGKASAN

Universitas Hasanuddin  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Siti Nurhaliza

**“Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi”  
(x + 93 Halaman + 11 Tabel + 5 Lampiran)**

Indonesia tercatat masih memiliki tingkat produktivitas kerja yang rendah dalam lingkup regional Asia. Menurut *International Labour Organization* (ILO) tahun 2017 bahwa masih terdapat kesenjangan antara kondisi ketenagakerjaan dengan produktivitas dimana masih banyak pekerja yang melakukan pekerjaannya dengan produktivitas yang rendah.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Penelitian dilaksanakan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi selama bulan Juni 2023. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan aplikasi SPSS 25 dengan menggunakan uji *Chi-Square*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 46 orang responden (62,2%) yang memiliki produktivitas kerja yang rendah dan 28 orang responden (37,8%) memiliki produktivitas tinggi. Hasil uji *Chi-square* dengan usia (*p-value* 0,000) menunjukkan ada hubungan antara usia dengan produktivitas kerja. Sementara itu masa kerja (*p-value* 0,000) menunjukkan ada hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja. Status Pekerjaan (*p-value* 0,000) menunjukkan ada hubungan antara status pekerjaan dengan produktivitas kerja. Beban kerja (*p-value* 0,000) menunjukkan ada hubungan antara beba kerja dengan produktivitas kerja. Lingkungan kerja (*p-value* 0,000) menunjukkan ada hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan usia, masa kerja, status pekerjaan, beban kerja, dan lingkungan kerja. Diharapkan bagi perusahaan untuk mampu memperhatikan keselamatan dan Kesehatan kerja dengan menyesuaikan kemampuan fisik dan kapasitas kerja dalam bekerja serta lingkungan kerja yang baik untuk mendukung produktifitas kerja.

**Jumlah Pustaka: 41 (2006-2002)**

**Kata kunci : Produktivitas Kerja, Usia, Masa Kerja, Status Pekerjaan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja**

## SUMMARY

*Hasanuddin University  
Public Health Faculty  
Occupational Health and Safety*

**Siti Nurhaliza**

***“Factors Associated with Employee Work Productivity at PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi”***

***(x + 93 Pages + 11 Tables + 5 Attachments)***

*Indonesia is still recorded as having a low level of work productivity within the Asian region. According to the 2017 International Labor Organization (ILO), there is still a gap between employment conditions and productivity where there are still many workers doing their jobs with low productivity.*

*The purpose of this study was to determine the factors related to employee work productivity at PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi. The type of research used is quantitative with a cross sectional study approach. The sample in this study amounted to 74 people. The sampling technique uses simple random sampling. Research conducted at PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi during June 2023. The data that has been collected is then analyzed univariately and bivariately using the SPSS 25 application using the Chi-Square test.*

*The results showed that there were 46 respondents (62.2%) who had low work productivity and 28 respondents (37.8%) had high productivity. The results of the Chi-square test with age (p-value 0.000) show that there is a relationship between age and work productivity. Meanwhile, years of service (p-value 0.000) indicates a relationship between years of service and work productivity. Employment status (p-value 0.000) indicates a relationship between employment status and work productivity. Workload (p-value 0.000) shows that there is a relationship between workload and work productivity. Work environment (p-value 0.000) indicates a relationship between work environment and work productivity.*

*Work productivity has a significant relationship with age, years of service, employment status, workload, and work environment. It is hoped that the company will be able to pay attention to occupational safety and health by adjusting physical abilities and work capacity at work and a good work environment to support work productivity.*

***Number of References : 41 (2006-2022)***

***Keywords: Work Productivity, Age, Years of Service, Job Status, Workload, Work Environment***

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT, atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi”** sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Studi Kesehatan Masyarakat Strata satu (S1) Universitas Hasanuddin.

Melalui kesempatan ini pula, penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. dr. Hasanuddin Isak, M. Sc., Ph. D. selaku Penasihat Akademik yang telah membimbing penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat.
2. Ibu A. Wahyuni, SKM., M.Kes selaku Pembimbing I dan Bapak Awaluddin, SKM., M. Kes selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya un tuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Yahya Thamrin, SKM., M. Kes., MOHS., Ph.D dan Bapak Dr. dr. Arifin Seweng, MPH selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan, saran, serta nasehat sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Dr. dr. Masyita Muis selaku ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah

mengajar dan memberikan pengalaman selama menempuh pendidikan di Departemen K3 FKM Unhas.

5. Bapak/Ibu dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu, motivasi dan pengalaman kepada penulis selama menempuh pendidikan di bangku kuliah.
6. Kepada orang tua tercinta, Bunda Marwah Nurdin dan Ayah Agussalim serta Mama Ade Irma yang telah membesarkan, mendidik, membimbing, dan senantiasa mendukung, mendengarkan segala keresahan dan memberikan motivasi, nasihat, kasih sayang serta doa yang tidak pernah putus dalam mengiringi setiap langkah penulis sehingga bisa sampai ke titik ini.
7. Bapak General Manager PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi, Manager Medical Ibu Eni, Kak Tika, Kak Nila, Kak Imran, dan-lain-lain yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian serta seluruh staf pegawai PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi yang telah membantu dalam perizinan lokasi penelitian.
8. Pekerja PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi yang telah bersedia menjadi responden dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian.
9. Segenap keluarga besar yang juga senantiasa memberikan semangat serta dukungan selama kuliah terutama saat melaksanakan penelitian
10. Teman-teman FKM 2019, KASSA 2019 dan K3 2019 yang telah berjuang bersama menempuh pendidikan. Melewati banyak momen bersama baik itu

pengkaderan, kepanitiaan dan kelompok belajar. Semoga kita semua dapat meraih kesuksesan kita masing-masing.

11. Kepada sahabat-sahabat OVERTHINKER: Nafilah Khairiyah, Fahrezi Riga Rizaly, Muh. Qahfi Raykhan, Humairah Lathifah, Nashrul Fath Hamdi, Idzam Algifarie, Alisha Maharani, Feyza Alayda, Andi Nurul Falah yang telah membantu, memberikan support dan perhatian dalam menemani pembuatan skripsi ini.
12. Teman-teman HATEEM (Nurul, Blessing, Febi, Iik, Rara, Yaya, Sesi, Ila, dan Pitto) yang selalu menemani dan kebersamai penulis mulai dari awal kuliah hingga kuliah berakhir di FKM Unhas.
13. Kepada Andi Adrian Adiputra yang telah memberi support, perhatian dan doa untuk melaksanakan seminar akhir dalam penyelesaian skripsi ini.

Dalam penyusunan hasil penelitian ini, tentu saja penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan serta kekeliruan. Oleh karena itu, besar harapan penulis agar dapat diberikan kritik dan saran yang membangun dari segala pihak agar skripsi ini berguna dalam ilmu pendidikan dan penerapannya. Akhir kata, mohon maaf atas segala kekurangan penulis, semoga Tuhan melimpahkan berkah-Nya kepada kita semua.

Makassar, Juli 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>RINGKASAN</b> .....	ii
<b>SUMMARY</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian .....	13
D. Manfaat Penelitian.....	14
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	16
A. Tinjauan Umum Tentang Usia .....	16
B. Tinjauan Umum Tentang Masa Kerja.....	17
C. Tinjauan Umum Tentang Status Pekerjaan.....	18
D. Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja.....	19
E. Tinjauan Umum Tentang Lingkungan Kerja.....	26
F. Tinjauan Umum Produktifitas Kerja .....	35
G. Kerangka Teori.....	40
<b>BAB III KERANGKA KONSEP</b> .....	41
A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti.....	41
B. Kerangka Konsep.....	45
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif .....	45
D. Hipotesis Penelitian .....	50
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b> .....	52
A. Jenis Penelitian .....	52
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	52
C. Populasi dan Sampel.....	52
D. Pengumpulan Data.....	53

E. Instrumen Penelitian .....	54
G. Penyajian Data.....	56
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	57
B. Hasil Penelitian.....	61
C. Pembahasan .....	71
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>89</b>
A. Kesimpulan .....	89
B. Saran .....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>91</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>95</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 5. 1	Distribusi Berdasarkan Kategori Usia Pada Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi .....	62
Tabel 5. 2	Distribusi Berdasarkan Kategori Masa Kerja Pada Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi.....	62
Tabel 5. 3	Distribusi Berdasarkan Kategori Status Pekerjaan Pada Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi.....	63
Tabel 5. 4	Distribusi Berdasarkan Kategori Beban Kerja Pada Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi.....	64
Tabel 5. 5	Distribusi Berdasarkan Kategori Lingkungan Kerja Pada Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi.....	64
Tabel 5. 6	Distribusi Berdasarkan Kategori Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi .....	65
Tabel 5. 7	Hubungan Usia dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi .....	66
Tabel 5. 8	Hubungan Status Pekerjaan dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi .....	67
Tabel 5. 9	Hubungan Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi.....	68
Tabel 5. 10	Hubungan Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi .....	69
Tabel 5. 11	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi .....	70

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Teori.....	40
Gambar 3. 1 Kerangka Konsep .....	45
Gambar 5. 1 Struktur Organisasi .....	59

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran 1.** Kuesioner Penelitian

**Lampiran 2.** Hasil Analisis

**Lampiran 3.** Dokumentasi

**Lampiran 4.** Surat Izin Meneliti

**Lampiran 5.** Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Saat ini pekerjaan menjadi kebutuhan bagi setiap manusia. Perkembangan teknologi dan penggunaan mesin-mesin dalam pekerjaan semakin banyak. Akan tetapi, manusia tetaplah menjadi komponen utama, penggunaan teknologi dan mesin tidak dapat bekerja tanpa dimonitori oleh manusia. Manusia tidak dapat bekerja optimal apabila tidak didukung dengan kondisi kesehatan yang prima. Maka dari itu kesehatan dan keselamatan kerja harus diperhatikan. Gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik dapat berakibat buruk bagi kesehatan. Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 86 menyatakan bahwa tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pajow Deswandi Aldi, Sondakh Ricky C, 2016).

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hal yang berpengaruh terhadap sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, keahlian, kreatifitas, dan juga usaha untuk bersama-sama mengelola aset yang ada dalam suatu organisasi. Hal ini menjadi sangat penting mengingat sumber daya manusia menjadi salah satu asset berharga yang kemudian mengambil peran sebagai faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Apabila tidak adanya sumber daya manusia sebagai pengelola sistem,

dapat dipastikan suatu organisasi akan gagal dalam pencapaian tujuannya. Namun sumber daya manusia yang baik perlu didukung oleh kualitas dari sumber daya manusia tersebut (Hastutiningsih, 2018).

Perkembangan zaman yang semakin cepat diiringi persaingan yang sangat ketat dan ketidakpastian yang tinggi saat ini, menimbulkan banyak tuntutan-tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi oleh karyawan di lingkungan kerja mereka. Tuntutan-tuntutan yang berlebihan dari organisasi tersebut dapat menyebabkan timbulnya tekanan tersendiri bagi karyawan (Fitriani *et al.*, 2016).

Sebagai bagian dari perusahaan, karyawan dituntut memiliki produktivitas yang tinggi agar dapat turut mendukung upaya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Semakin pesat perkembangan di Indonesia maka semakin sulit jika organisasi tidak mencapai suatu tujuan (Wardani *et al.*, 2022). Tingkat produktivitas kerja karyawan di berbagai instansi saat ini dianggap masalah dan perlu dikaji. Hal itu dikarenakan pada pengkajian dalam produktivitas kerja karyawan perlu diketahui pemanfaatan perlakuan untuk mencapai prinsip dalam suatu efektivitas dan efisiensi. Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan, dari keuntungan tersebut perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan atau mungkin mengembangkan perusahaan lebih besar lagi. Tujuan tersebut dapat dicapai jika didukung oleh karyawan yang produktif, berkualitas dan berdedikasi yang tinggi untuk bekerja.

Permasalahan ini juga diungkapkan oleh *International Labour Organization* (ILO) tahun 2017 bahwa masih terdapat kesenjangan antara

kondisi ketenagakerjaan dengan produktivitas dimana masih banyak pekerja yang melakukan pekerjaannya dengan produktivitas yang rendah. Menurut ILO (2005) pekerja Indonesia dalam mengerjakan tugas yang sama pekerja Indonesia menyelesaikan tugas dalam waktu 8 jam, itu masih tergolong rendah apabila dibandingkan dengan pekerja di negara Thailand yang dapat menyelesaikan tugas dalam 2 jam 45 menit, dan pekerja Malaysia yang mampu menyelesaikan tugas dengan waktu 1 jam 5 menit dan pekerja Singapura hanya dengan waktu 11 menit (Tamunu *et al.*, 2021).

Indonesia tercatat masih memiliki tingkat produktivitas rendah dalam lingkup regional Asia. Melalui laporan *Asian Productivity Organization (APO) Productivity Databook 2019*, Indonesia masih berada di bawah Malaysia dan Singapura. Perhitungan tingkat produktivitas tiap pekerja Indonesia berada di posisi ke 13 dengan level produktivitas 21% atau senilai USD26 ribu atau sekitar 364,7 juta rupiah. Posisi Indonesia masih berada dibawah Malaysia yang menduduki posisi 8 dengan presentase 49% atau USD60 ribu. Posisi pertama yaitu Singapura dengan presentase 115% atau USD143,3 ribu. Hongkong yang berada di posisi kedua dengan presentase 94% atau senilai USD116 ribu. Republik Rakyat Tiongkok memiliki presentase sebesar 81% atau senilai USD99,7 ribu dan Jepang dengan presentase sebesar 64% atau senilai USD79,7 ribu (Tamunu *et al.*, 2021).

Dengan karyawan yang produktif, berkualitas dan memiliki dorongan yang tinggi untuk bekerja, maka produktivitas karyawan juga semakin tinggi sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai. Demikian sebaliknya

apabila karyawan kurang berkualitas dan tidak memiliki keinginan bekerja yang tinggi maka akan mengakibatkan terhambatnya upaya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap sumber daya manusia khususnya tentang karakteristik karyawan seperti, masa kerja, usia, status pekerjaan serta kondisi karyawan di tempat kerja seperti beban kerja yang diberikan dan lingkungan kerja perlu dilakukan oleh manajemen perusahaan yang menginginkan produktivitas karyawan mengalami peningkatan (Pandapotan, 2013).

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 ditargetkan oleh perusahaan (Putri & Irfani, 2020).

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.

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.

Menurut Suyono dan Hermawan (2013) Usia tenaga kerja yang berada dalam usia produktif (15-60 tahun) memiliki berhubungan positif dengan

produktivitas tenaga kerja. Artinya jika umur tenaga kerja pada kategori produktif maka produktivitas kerjanya akan meningkat. Ini dikarenakan pada tingkat usia produktif tenaga kerja memiliki kreatifitas yang tinggi terhadap pekerjaan sebab didukung oleh pengetahuan dan wawasan yang lebih baik serta mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Ukkas (2017) menyatakan bahwa usia kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai industry kecil di kota Palopo.

Karakteristik yang menjadi perhatian selain usia yaitu masa kerja. Masa kerja secara umum adalah tingkat pengalaman kerja seseorang yang dihitung dari lama ia bekerja pada suatu bidang tertentu. Untuk pengalaman kerja yang luas, dibutuhkan masa kerja yang lebih lama. 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 dihasilkanpun juga akan semakin tinggi. Simanjuntak dalam Susilawati (2008:37) 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 (Pandapotan, 2013).

Dari penelitian Pandapotan (2013) menunjukkan bahwa hasil penelitian di PT. Gandum Malang menyimpulkan bahwa masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin lama masa kerja karyawan, maka produktivitas akan semakin tinggi, sedangkan masa kerja pendek maka produktivitas kerja juga rendah. Masa kerja yang sudah lama memiliki pengalaman kerja yang banyak, artinya karyawan yang memiliki masa kerja cukup lama akan memiliki pengalaman kerja yang banyak sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan karyawan dengan masa kerja pendek (karyawan baru) masih belum berpengalaman sehingga produktivitasnya juga rendah.

Produktivitas perusahaan bisa dicapai melalui produktivitas individu (karyawan) dan produktivitas institusional. Meskipun demikian, upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas juga bukan hal yang mudah. Karyawan tetap dan tidak tetap di perusahaan juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan karena perbedaan gaji pokok, tunjangan, insentif, jaminan kesehatan yang berbeda-beda. Tentunya hal ini menjadi pengaruh terhadap motivasi karyawan dalam produktivitasnya di perusahaan (Anggriani & Saputra, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Anggriani & Saputra (2019) di PDAM Kota Bengkulu menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan kontrak lebih dominan dibandingkan kedua kelompok karyawan lainnya. Dalam hal ini pekerja kontrak di PDAM Kota Bengkulu dinilai memiliki produktivitas yang

lebih tinggi dibandingkan pekerja tetapnya. Maka dari itu, status pekerjaan dinilai dapat berpengaruh terhadap produktivitas pekerja.

Selain status pekerjaan, usaha yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan untuk meningkatkan produktivitas pegawainya diantaranya ialah dengan memperhatikan beban kerja, yang dimana dalam hal ini beban kerja terbagi menjadi dua yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. 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).

Karyawan sering tidak mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan perusahaan dengan batasan waktu, jumlah dan tingkat kesulitan. Beban kerja yang ditanggung karyawan satu dengan yang lainnya tidak sama karena jenis pekerjaan yang beragam. Tinggi rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja, tempo kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama. Hal ini menyebabkan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan produktivitas tiap karyawan tidak sama sesuai dengan beban kerja masing- masing (Kurniawan et al., 2016). Munandar (2001) menyatakan bahwa beban kerja merupakan faktor intrinsik pekerjaan dalam hal

tugas yang dapat menimbulkan stress. Shah, et al (2011) menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif mengarah ke peningkatan produktivitas, sedangkan menurut penelitian dari Ika dan Meylia (2014) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pada penelitian Sondakh (2018) Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan .

Selain itu, penelitian Kurnia Putri Manoppo (2021) juga menyatakan 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.

Adapun faktor kelima yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. 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).

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.

PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi sejak tahun 2004 merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Pertamina (Persero) yang bergerak dalam bidang perdagangan olahan minyak bumi. PT Pertamina menjadi asset yang dimiliki negara dalam pengelolaan minyak bumi. Perusahaan ini memiliki lima kantor regional dan mengelola total 6.554 unit depot milik Pertamina yang tersebar di seluruh Indonesia. PT. Pertamina Regional Sulawesi menjadi cabang yang berlokasi di Makassar. Karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi memiliki jumlah karyawan sebanyak 280 orang. Dalam pengelolaan industri minyak bumi, sumber daya manusia menjadi hal yang penting karena dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Sumber daya manusia tentunya memiliki karakteristik individu yang beragam (Website Resmi PT. Pertamina Patra Niaga).

Dalam menjalankan perusahaannya, PT. Pertamina Patra Niaga harus mampu bersaing dan mempertahankan performa baiknya karena menjadi pemasok utama dalam perindustrian minyak bumi untuk bahan bakar kendaraan. PT. Pertamina Patra Niaga juga mengelola ratusan depot pom bensin yang tersebar di seluruh wilayah Sulawesi. Oleh karena itu, PT. Pertamina Patra

Niaga dituntut untuk meningkatkan produktivitasnya. Produktivitas karyawan yang baik sangat dibutuhkan apalagi untuk perusahaan vital pengelolaan minyak bumi di Indonesia.

Ada beberapa faktor yang diduga setelah melakukan observasi dan wawancara singkat di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya yaitu usia, masa kerja, status pekerjaan, beban kerja, dan lingkungan kerja. Usia para karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga beragam, ada yang berusia muda maupun tua. Selain itu, mereka memiliki tuntutan kerja yang tinggi sehingga menimbulkan beban kerja pada karyawannya. Beban kerja yang terjadi secara berangsur-angsur atau bertahun-tahun tentunya dapat mempengaruhi produktivitas karyawan bahkan terhadap kesehatan karyawan itu sendiri. Karyawan yang berada dalam lingkungan kerja dengan tuntutan kerja yang tinggi akan mengganggu produktivitas karyawan seperti bekerja diluar lapangan, untuk *maintenance* di setiap depot pengisian bahan bakar di area Sulawesi. Berdasarkan hasil wawancara dengan HSSE banyak pekerja yang absen dengan berbagai alasan, misalnya butuh istirahat setelah kerja lembur dan dinas luar. Selain daripada itu, perbedaan status pekerjaan juga mempengaruhi motivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas hariannya. Adanya perbedaan gaji pokok, tunjangan, insentif, jaminan kesehatan yang berbeda-beda dari pekerja tetap dan tidak tetap dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan dan dapat menurunkan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh usia, masa kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variable intervening di PT Pertamina Patra Niaga Makassar.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu “Apakah faktor usia, masa kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan status pekerja berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi?”

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk melihat apakah ada hubungan usia dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi
- b. Untuk melihat apakah ada hubungan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi
- c. Untuk melihat apakah ada hubungan status pekerjaan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi

- d. Untuk melihat apakah ada hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi
- e. Untuk melihat apakah ada hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

##### 1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi ilmiah, bahan bacaan, dan sumber kajian ilmiah untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya di bidang kesehatan masyarakat, khususnya mengenai faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan.

##### 2. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengalaman, informasi, dan memperluas wawasan mengenai faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan dan bagaimana cara menanggulangnya, serta sebagai penerapan ilmu yang telah didapatkan selama proses perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

##### 3. Manfaat Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini perusahaan dapat lebih waspada mengenai pemberian beban kerja dan memperhatikan lingkungan

kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawannya sehingga dapat terhindarkan dari penyakit akibat kerja, serta dengan adanya penelitian ini dapat menjadi evaluasi pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Usia**

Usia adalah usia individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun. Semakin cukup usia, tingkat kematangan, dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat, seorang yang lebih dewasa dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya. Hal ini sebagai pengalaman dan kematangan jiwa. (Lasut et al., 2017).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Usia merupakan lama waktu hidup atau ada sejak dilahirkan atau diadakan. Usia dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu:

1. Usia kronologis; adalah perhitungan usia yang dimulai dari saat kelahiran seseorang sampai dengan waktu perhitungan usia.
2. Usia mental; adalah perhitungan usia yang didapatkan dari taraf kemampuan mental seseorang.
3. Usia biologis; perhitungan usia berdasarkan kematangan biologis yang dimiliki seseorang.

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. Umur sangat berpengaruh

terhadap kemampuan fisik tenaga kerja. Usia muda, produksi yang dihasilkan besar. Usia tua produktivitasnya menurun.

Umur manusia dapat dibagi menjadi beberapa rentang atau kelompok dimana masing-masing kelompok menggambarkan tahap pertumbuhan manusia tersebut. Salah satu pembagian kelompok umur atau kategori umur dikeluarkan oleh Departemen Kesehatan RI (2009) dalam situs resminya yaitu [depkes.go.id](http://depkes.go.id) sebagai berikut: 1. Masa balita = 0 – 5 tahun, 2. Masa kanak-kanak = 6 – 11 tahun. 3. Masa remaja Awal = 12 – 16 tahun. 4. Masa remaja Akhir = 17 – 25 tahun. 5. Masa dewasa Awal = 26 – 35 tahun. 6. Masa dewasa Akhir = 36 – 45 tahun. 7. Masa Lansia Awal = 46 – 55 tahun. 8. Masa Lansia Akhir = 56 – 65 tahun. 9. Masa Manula = 65 – atas (Al Amin & Juniati, 2017).

Lansia dalam perspektif kesehatan dimulai saat masa lansia awal yaitu usia 46–55 tahun. Ini adalah masa peralihan menjadi tua yang diikuti dengan penurunan fungsi organ dan jumlah hormon pada tubuh. Setelah itu, ketika memasuki masa lansia akhir (56–65) pada sebagian lansia mulai ada penurunan fungsi indra seperti indera penglihatan dan pendengaran. Kemudian ketika memasuki masa manula (>65 tahun) fungsi indera pada sebagian orang menjadi semakin menurun (Hakim, 2020).

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

Masa kerja juga 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. (Lasut et al., 2017)

Masa kerja juga diartikan sebagai lamanya seseorang bekerja pada Lembaga-lembaga atau perusahaan. Jadi masa kerja ditentukan oleh rentang waktu. Masa kerja pegawai ditentukan oleh waktu dimana mereka mulai bekerja sampai sekarang bekerja. Semakin lama pegawai bekerja, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki pengalaman kerja yang tinggi.

Masa Kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja adalah lama bekerja (Nainggolan et,al (2012), Wirawan, et,al (2014), & Pamungkas et,al (2017)). Semakin lama masa kerja seorang tenaga kerja seharusnya keterampilan dan kemampuan melakukan pekerjaan semakin meningkat. Pengalaman seseorang melaksanakan pekerjaan secara terus menerus mampu meningkatkan kedewasaan teknisnya. Masa kesrja adalah tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan (Sali, 2020).

### **C. Tinjauan Umum Tentang Status Pekerjaan**

Status pekerja yang dimaksud adalah 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).

Berdasarkan penjelasan di atas, sudah tertera dengan jelas bahwa di UU No. 13 Tahun 2003 sudah mengatur perbedaan antara pegawai tetap dan pegawai tidak tetap. Adapun keuntungan menjadi pekerja PKWT yaitu besarnya kesempatan menambah kemampuan dan kompetensi, luasnya relasi dan jejaring, Penghasilan, dan Fleksibilitas. Akan tetapi, pekerja/ buruh PKWT tidak dapat menutup mata akan kelemahan-kelemahan bekerja sebagai pekerja PKWT. Di antara kelemahan tersebut adalah jenjang karier dan jaminan sosial. Pekerja PKWT dapat berubah menjadi pekerja PKWTT jika kontrak lebih dari 3 tahun, kontrak tidak tertulis, melakukan kegiatan di luar yang ditentukan dan atas inisiatif pekerja dan/atau pemberi kerja (Nugraha et al., 2017).

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

##### **1. Definisi Beban Kerja**

Beban kerja menurut Pajow Deswandi Aldi dan Sondakh Ricky C (2016) adalah suatu perbedaan antara kapasitas kerja dengan kemampuan pekerja. Adanya *workload* atau beban adalah usaha yang mesti dikeluarkan untuk permintaan dari pekerjaan tersebut. Sedangkan kapasitas yang dimaksud ialah kemampuan yang mampu diukur dari kondisi fisik maupun mental seseorang.

Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang ditimpakan pada suatu unit atau pemangku jabatan di suatu organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Huda & Shony Azar, 2021). Sedangkan menurut Dewi *et al* (2021) beban kerja adalah beberapa pekerjaan yang harus dilakukan dengan keterampilan masing-masing karyawan di sebuah perusahaan dan diselesaikan dalam jangka waktu tertentu guna mencapai tujuan perusahaan.

Beban kerja adalah dampak yang dihasilkan dari kegiatan yang diberikan kepada pekerja dalam kurun waktu tertentu yang semakin meningkat. Beban kerja menjadi contributor utama dalam timbulnya stress kerja akibat permintaan atau tuntutan dari pekerjaan. Bila beban kerja berlebihan maka dapat menimbulkan pekerja melakukan kesalahan hingga berdampak pada kesehatan pekerja. Perlu diketahui beban kerja yang dihasilkan merupakan karakteristik objektif yang bersumber dari lingkungan kerja atau persepsi pekerja itu sendiri (Johnson, 2006).

Menurut Kasmarani (2012) beban kerja merupakan hasil hubungan yang terjadi antara tuntutan pekerjaan, lingkungan tempat bekerja, keterampilan, sikan serta persepsi pekerja. Maka untuk mencapai beban kerja terjadi apabila volume pekerjaan melebihi kemampuan seorang pekerja sehingga untuk mencapai tujuan dari pekerjaannya menjadi sulit dan menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan meskipun penyimpangannya kecil.

Menurut Permendagri No. 12 Tahun 2008 beban kerja merupakan sejumlah atau sekumpulan kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu sub bagian organisasi atau pemegang jabatan tertentu dalam jangka waktu yang telah

ditentukan. Dengan demikian beban kerja dapat diartikan sebagai besaran tanggung jawab atas kegiatan yang diberikan yang harus dipikul oleh suatu unit organisasi maupun pemegang jabatan dan dikalikan oleh volume serta waktu yang diberikan (Risambessy, 2019).

## 2. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Rodahl (1909) dalam Ariana (2016) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja antara lain sebagai berikut:

### a. Faktor eksternal yang berasal dari luar tubuh pekerja diantaranya:

- 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stressor*.

### b. Faktor internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya strain dapat dinilai

baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

### 3. Indikator Beban Kerja

Menurut penelitian Koesomowidjojo (2017) dalam Diana (2019) indikator beban kerja antara lain sebagai berikut:

#### a. Kondisi Pekerjaan

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang berkerja di dalamnya dapat:

- 1) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan;
- 2) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan;
- 3) Meminimalisir kecelakaan kerja;
- 4) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan comparability, credibility, dan defensibility;
- 5) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

#### b. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Misalnya, suatu perusahaan konveksi memberikan target kepada karyawan untuk menyelesaikan 40 potong pakaian dalam sehari, sedangkan kemampuan karyawan rata-rata saat itu hanya 20 potong per hari.

#### c. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

Sedangkan menurut Putra (2012) dalam Sujarwadi (2021) Indikator modal beban kerja adalah:

1. Target yang harus dicapai, pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kondisi pekerjaan, tentang Bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya. misal mengambil keputusan

dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar pekerjaan, kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya. misalnya pekerjaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

#### 4. Dampak Beban Kerja

Menurut Achyana (2016) beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah :

##### a) Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.

- b) Keluhan Pelanggan. Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

- c) Kenaikan Tingkat Absensi. Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan

## 5. Hubungan Beban Kerja dengan Produktifitas Kerja

Dalam pencapaian target yang dibutuhkan perusahaan, manajemen perlu memerhatikan dalam pembagian pekerjaan yang harus merata. 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).

Sondakh (2018) Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Sondakh, 2018).

Tinggi rendahnya beban kerja tergantung dari tingkat kompleksitas prosedur kerja, tuntutan kerja, tempo kerja, dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak sama. Hal ini menyebabkan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan

produktivitas tiap karyawan tidak sama sesuai dengan beban kerja masing-masing. Munandar (2001) menyatakan bahwa beban kerja merupakan faktor intrinsik pekerjaan dalam hal tugas yang dapat menimbulkan stress. Shah, et al (2011) menyatakan tekanan beban kerja dapat menjadi positif mengarah ke peningkatan produktivitas, sedangkan menurut penelitian dari Ika dan Meylia (2014) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Kurniawan et al., 2016).

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

### **1. Definisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktifitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi (Huda & Shony Azar, 2021).

Wahyuningtyas (2013) dalam Huda (2021) “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Menurut Dian et al (2018) Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu pegawai dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak

kondusif akan membuat pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013:23) dalam Harmon (2021) merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan dalam penelitian Audrey Josephine & Dhyah Harjanti S.E (2017) menurut Noah dan Steve (2012:37) lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Indikator pengukuran lingkungan kerja didasarkan pada sub komponen dari lingkungan kerja tersebut, dan bisa dijelaskan sebagai berikut pengukuran lingkungan kerja dari lingkungan teknologi, lingkungan manusia, dan lingkungan organisasional.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan dan konsentrasi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi karyawan dan dianggap tidak memadai akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, karyawan akan merasa tidak betah dan tidak bersemangat dalam

menjalankan kewajibannya dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan. Hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan (Norianggono et al., 2014).

## 2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:26) dalam Astuti & Iverizkinawati (2018) jenis-jenis lingkungan kerja yaitu:

### 1. Lingkungan Kerja Fisik,

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua katagori yaitu (a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya (b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, penercahan, kebisingan, getaran mekanisme, bau tidak sedap, dan lainlain.

### 2. Lingkungan Kerja NonFisik,

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Adapun menurut Astuti & Iverizkinawati (2018) lingkungan terbagi 2 yaitu Lingkungan Khusus dan Lingkungan Umum:

1. Lingkungan umum,

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi dan kondisi teknologi yang meliputi:

- a. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasikerja.
- b. Fasilitas alat kerja seseorang karyawan atau pekerjaan tiak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alatkerja.
- c. Fasilitas perlengkapan kerja semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalampekerjaan.
- d. Fasilitas social, fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi social meliputi sebagai alat canggih yang langsung dengan menggunakan dalam produksi seperti computer, mesin pengganda, dan mesinhitung.

2. Lingkungan Khusus,

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah

organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dengan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen-komponen yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif, menurut Astuti & Iverizkinawati (2018) beberapa komponen tersebut dapat dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan yaitu:

- 1) Penerangan cahaya di tempat kerja, Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyenangkan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerja akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, Sehingga tujuan organisasi susah dicapai.
- 2) Temperatur di tempat kerja, Keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.
- 3) Kelembaban di tempat kerja, Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara,

dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima dan melepaskan tubuh.

- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja, Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.
- 5) Kebisingan di tempat kerja, Kebisingan dalam bentuk bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dalam jangka panjang akan mengganggu ketenangan pekerja. Merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
- 6) Music di tempat kerja, Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.
- 7) Warna, Merupakan factor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

- 8) Kebersihan lingkungan kerja, Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu isalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus dimana masalah biaya yang harus dipertimbangkan.
- 9) Jaminan, Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- 10) Keamanan di tempat kerja, Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tepat dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri.

#### 4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2010:159) dalam Astuti & Iverizkinawati (2018) merinci tiga indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:

### 1. Suasana kerja,

Indikator ini adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

### 2. Hubungan dengan rekan kerja,

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### 3. Tersedianya fasilitas kerja,

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:2) dalam Hasi *et al.* (2020) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja meliputi:

- 1)Penerangan
- 2)Suhu udara
- 3)Suara bising
- 4)Penggunaan warna

5) Ruang gerak yang diperlukan.

## 5. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja

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).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitas, maka lingkungan kerja harus baik sehingga akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja sendiri ini terdiri dari lingkungan kerja

fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan produktivitas kerja karyawan. Adanya ketergantungan perusahaan akan sumber daya manusia dapat dilihat dalam bentuk keaktifan karyawan dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin di capai dalam suatu perusahaan (Trisnawaty & Parwoto, 2021). Hal ini sesuai dengan penelitian Budihardjo, Lengkong dan Dotulong (2017) hasilnya menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas karyawan (Y) pada PT. Air Manado (Rampisela et al., 2020).

## **F. Tinjauan Umum Produktifitas Kerja**

### **1. Definisi Produktivitas Kerja**

Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, dan seterusnya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan tertentu. Produktivitas merupakan rasio antara masukan dan keluaran dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses, biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu (Panjaitan, 2017).

Menurut Sunyoto (2012) dalam Panjaitan (2017) produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses

menghasilkan suatu keluaran. Produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses.

Menurut Putri & Irfani (2020) 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 ditargetkan oleh perusahaan.

## 2. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2011) dalam Panjaitan (2017), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

### a. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

### b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

### c. Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

- d. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.
- e. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
- f. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja

Menurut Departemen Kesehatan (2003) dalam Sali (2020), agar tenaga kerja terjamin keadaan, kesehatan dan produktivitas kerja yang setinggi tingginya maka perlu keseimbangan dari faktor-faktor berikut:

#### 1) Beban kerja

Beban kerja adalah suatu beban fisik maupun non fisik yang ditanggung oleh pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Keseimbangan antara beban kerja dengan kemampuan individu agar tidak terjadi gangguan atau permasalahan dalam pekerjaannya (Departemen Kesehatan, 2003)

#### 2) Kapasitas kerja adalah kemampuan seseorang pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya pada suatu tempat dalam waktu tertentu.

Kapasitas kerja mencakup jenis kelamin, usia, keterampilan, pendidikan, masa kerja, dan status gizi.

- a. Jenis Kelamin Laki – laki dan wanita berbeda dalam hal kemampuan fisiknya, kekuatan ototnya. Ternyata siklus biologi wanita tidak mempengaruhi kemampuan fisiknya.

#### b. Usia

Kebanyakan kinerja fisik mencapai puncaknya mulai usia 15 tahun. Kemudian akan menurun dengan bertambahnya usia. Departemen Kesehatan RI (2003) menyebutkan bahwa usia produktif adalah 15-54 tahun. Dengan bertambahnya umur maka kemampuan fisik atau mental akan menurun secara perlahan-lahan. Pada usia lanjut jaringan otot akan mengerut dan digantikan oleh jaringan ikat. Pengerutan otot menyebabkan daya elastisitas otot berkurang. Proses menjadi tua disertai kurangnya kemampuan kerja oleh karena perubahan-perubahan pada alat tubuh, sistem kardiovaskuler, hormonal. Untuk wanita kekuatan otot yang optimal pada usia 20-39 tahun.

#### c. Keterampilan

Faktor keterampilan baik keterampilan teknik maupun manajerial sangat menentukan tingkat produktivitas kerja. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan pengetahuan dan teknologi.

#### d. Pendidikan

Latar belakang pendidikan dan latihan dari tenaga kerja akan mempengaruhi produktivitas, karenanya perlu diadakan peningkatan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja. Tenaga kerja yang berkualitas tinggi ditandai oleh perilaku produktif. Hanya dengan perilaku nyata di lingkungan kerja, seorang insinyur atau manajer dapat menciptakan sesuatu dan mengubah sesuatu menjadi lebih

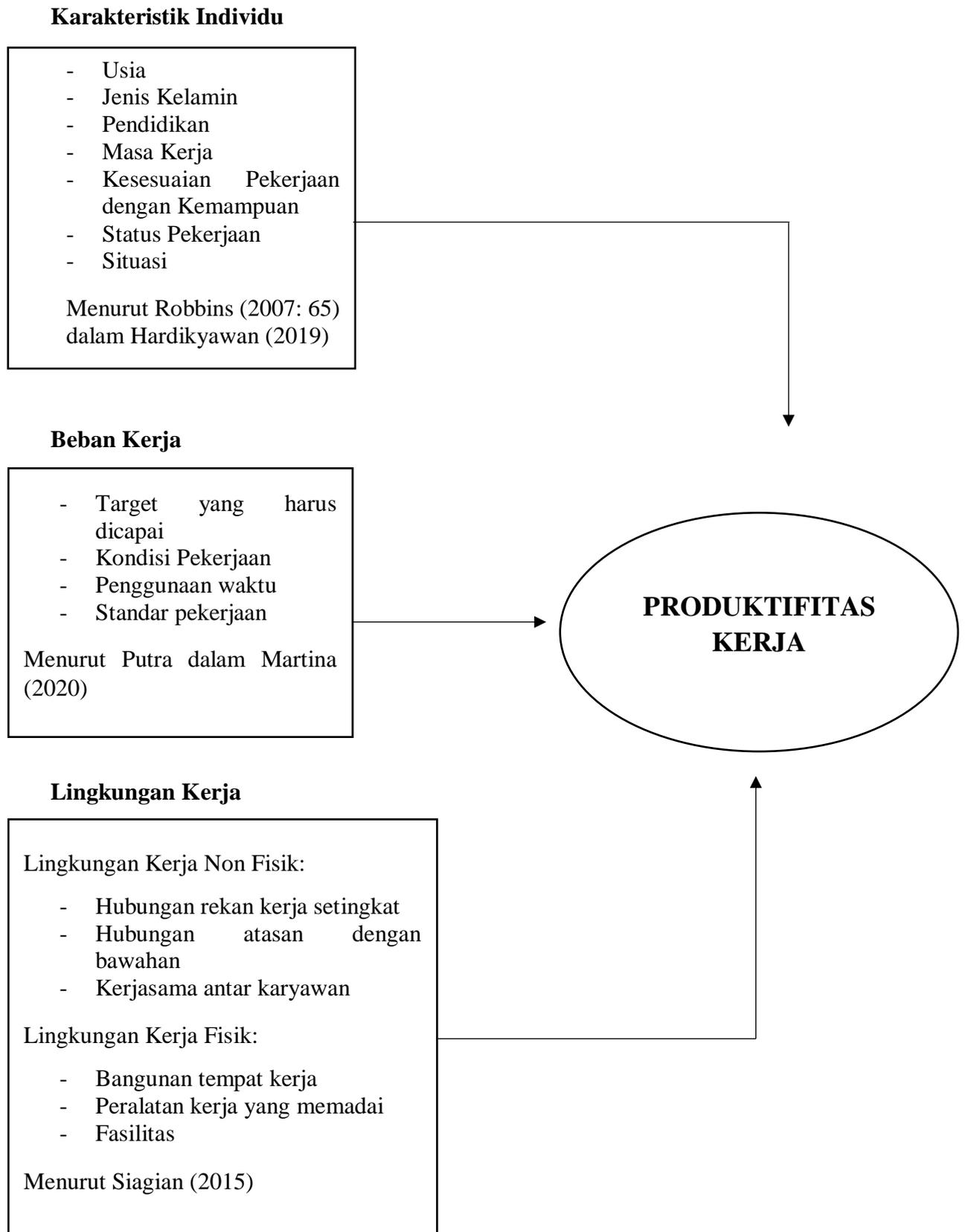
produktif. Perilaku ini pada gilirannya, merupakan hasil dari bekerjanya satu gabungan yang rumit tetapi jelas wujudnya dari karakteristik pribadi dan pengorganisasian seseorang, seperti sikap makarya, pengetahuan dan keterampilan, dan kesempatan atau peluang.

Upaya pendidikan kearah produktivitas harus selalu menekankan orang sebagai subyek melalui penggunaan program pendidikan dan latihan secara sistematis dapat meningkatkan pengertian dan kesadaran produktivitas karyawan serta kebutuhan untuk meningkatkannya (Sidik, 1999).

- e. Masa kerja Masa kerja mempunyai kaitan dengan kepuasan kerja. Tenaga kerja mempunyai kepuasan kerja yang terus meningkat sampai lama kerja 5 tahun dan kemudian mulai terjadi penurunan sampai lama kerja 8 tahun tetapi kemudian setelah tahun kedelapan kepuasan kerja secara perlahanlahan akan meningkat lagi.
- f. Status Gizi Status gizi merupakan salah satu penentu kapasitas kerja dan ketahanan tubuh. Dengan dipenuhinya kebutuhan gizi dan berbadan sehat, maka akan kuat dalam bekerja, apalagi bila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

## G. Kerangka Teori

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



## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEP**

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

Penelitian ini akan meneliti tentang faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi. Kerangka konsep ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel tersebut ditentukan berdasarkan kerangka teori yang telah disebutkan sebelumnya. Penelitian ini difokuskan pada hal-hal yang berkaitan dengan usia karyawan, masa kerja karyawan, beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, serta produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen. Terdapat beberapa dasar pemikiran yang menjadi variabel tersebut yang diteliti sebagai berikut:

##### **1. Usia**

Usia adalah usia individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai dengan berulang tahun. Mahendra (2014) dalam Sandi (2016) mengemukakan dimana usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan,

Tingkat usia sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja sebab terkait dengan kemampuan fisik seorang tenaga kerja. Pekerja yang berada pada usia produktif cenderung lebih kuat dari segi fisik dibanding pekerja usia non produktif. Semakin tinggi usia tenaga kerja maka produktivitas kerja akan semakin menurun. Tenaga kerja yang memiliki usia lebih tua cenderung memiliki produktivitas yang rendah. Hal

ini disebabkan karena pada usia tua kekuatan atau tenaga fisik akan cenderung menurun (Sali, 2020).

Umur tenaga kerja yang berada dalam usia produktif (15-60 tahun) memiliki berhubungan positif dengan produktivitas tenaga kerja. Artinya jika umur tenaga kerja pada kategori produktif maka produktivitas kerjanya akan meningkat. Ini dikarenakan pada tingkat usia produktif tenaga kerja memiliki kreatifitas yang tinggi terhadap pekerjaan sebab didukung oleh pengetahuan dan wawasan yang lebih baik serta mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan (Ukkas, 2017)

## 2. Masa Kerja

Masa kerja diartikan sebagai lamanya seseorang bekerja pada suatu lembaga atau perusahaan. Jadi masa kerja ditentukan oleh rentang waktu. Masa kerja pegawai ditentukan oleh waktu dimana mereka mulai bekerja sampai sekarang bekerja. Semakin lama pegawai bekerja, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki pengalaman kerja yang tinggi. Masa kerja yang semakin lama akan mempengaruhi kualitas kerja yang berujung pada perbaikan atau penurunan kinerja seorang pegawai (Hardikriyawan, 2019).

## 3. Status Pekerjaan

Status pekerjaan yang berbeda dimana dalam hal ini dimaksud karyawan tetap dan tidak tetap di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi. 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 dan dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama dua tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama satu tahun

### 3. Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, Volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Sulastri, 2020).

### 4. Lingkungan Kerja

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.

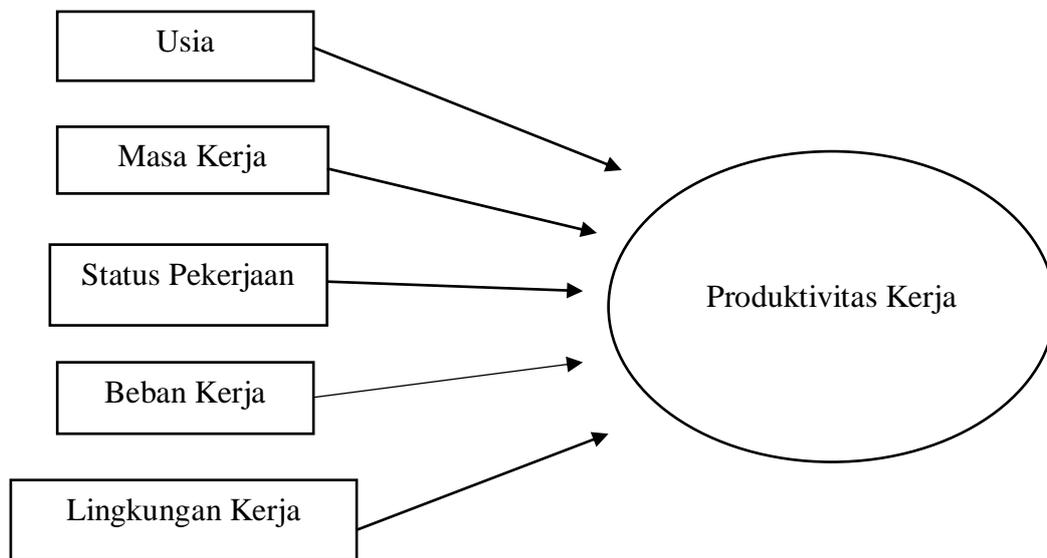
Pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dinilai dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Norianggono *et al.*, 2014).

#### 5. Produktivitas kerja

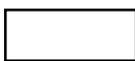
Tjutju Yuniarsih & Suwanto (2011:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, bagaimana tenaga kerja mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menghasilkan output dalam waktu yang relative lebih singkat, dengan kata lain produktivitas akan dapat dicapai manakala proses produksi membutuhkan waktu yang lebih pendek.

## B. Kerangka Konsep

Berikut kerangka konsep dalam penelitian ini digambarkan dengan suatu bagan sebagai berikut:



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

Keterangan:  : Variabel Independen  
 : Variabel Dependen  
 : Arah Hubungan

Variabel dependen/terikat dari penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi (Y) dan variable independen/bebas dari penelitian ini yaitu usia ( $X_1$ ), masa kerja ( $X_2$ ), beban kerja ( $X_3$ ), dan lingkungan kerja ( $X_4$ ).

## C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

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

## 1. Variabel Independen

### 1) Usia

Usia responden pada saat penelitian, dihitung dari ulang tahun terakhir sesuai pengakuan responden yang diukur dalam satuan tahun dengan menggunakan skala ratio. Tingkat perkembangan manusia didasarkan pada usia.

#### **Kriteria Objektif:**

Muda: Jika usia responden  $\leq 30$  tahun

Tua: Jika usia responden  $> 30$  tahun

(Tarwaka & Bakri, 2016)

### 2) Masa Kerja

Masa kerja pegawai dari awal melakukan pekerjaan sampai saat dilakukan penelitian, dinyatakan dalam tahun.

#### **Kriteria Objektif:**

Baru = Jika responden telah bekerja secara terus menerus selama  $\leq 3$  tahun

Lama = Jika responden telah bekerja secara terus menerus selama  $> 3$  tahun

(Pasal 59 UU Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003)

### 3) Status Pekerjaan

Status pekerjaan pada penelitian ini adalah karyawan tetap dan tidak tetap di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi. 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.

**Kriteria Objektif:**

Pekerja tetap = Karyawan yang memiliki kontrak kerja dalam jangka waktu permanen

Pekerja tidak tetap = Karyawan yang memiliki kontrak dalam jangka waktu yang telah ditentukan

4) Beban Kerja

Dalam penelitian ini 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 yang akan diukur menggunakan alat ukur kuesioner (skala *Likert*) dan dilakukan setelah bekerja.

**Kriteria Objektif :**

Skor Tertinggi : Jumlah pertanyaan  $\times$  skor tertinggi

$$: 5 \times 5 = 25$$

$$: \frac{25}{25} \times 100\% = 100\%$$

Skor Terendah : Jumlah pertanyaan  $\times$  Skor Terendah

$$: 5 \times 1 = 5$$

$$: \frac{5}{25} \times 100\% = 20\%$$

Skor Antara : Skor Tertinggi – Skor Terendah

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

Kriteria Objektif sebanyak 2 kategori : Cukup dan Kurang

Interval = Skor Antara/Kategori

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

Skor Standar = 100 % - 40 % = 60%

Sehingga :

Berat = Bila jawaban responden  $\geq 60\%$

Ringan = Bila jawaban responden  $< 60\%$

#### 5) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada penelitian ini adalah persepsi pekerja terkait kondisi tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik itu secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan alat bantu kuesioner.

#### **Kriteria Objektif:**

Skor Tertinggi : Jumlah pertanyaan  $\times$  skor tertinggi

$$: 15 \times 5 = 75$$

$$: \frac{75}{75} \times 100\% = 100\%$$

Skor Terendah : Jumlah pertanyaan  $\times$  Skor Terendah

$$: 15 \times 1 = 15$$

$$: \frac{15}{75} \times 100\% = 20\%$$

Skor Antara : Skor Tertinggi – Skor Terendah

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

Kriteria Objektif sebanyak 2 kategori : Cukup dan Kurang

Interval = Skor Antara/Kategori

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

Skor Standar = 100 % - 40 % = 60%

Sehingga :

Baik = Bila jawaban responden  $\geq 60\%$

Buruk = Bila jawaban responden  $< 60\%$

#### 5) Produktivitaas Kerja

Produktivitas kerja pada penelitian ini adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal. Produktivitas kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan alat bantu kuesioner (skala *Likert*) dan dilakukan setelah bekerja (skala *Likert*) dan dilakukan setelah bekerja.

#### **Kriteria Objektif :**

Skor Tertinggi : Jumlah pertanyaan  $\times$  skor tertinggi

$$: 5 \times 5 = 25$$

$$: \frac{25}{25} \times 100\% = 100\%$$

Skor Terendah : Jumlah pertanyaan  $\times$  Skor Terendah

$$: 5 \times 1 = 5$$

$$: \frac{5}{25} \times 100\% = 20\%$$

Skor Antara : Skor Tertinggi – Skor Terendah

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

Kriteria Objektif sebanyak 2 kategori : Cukup dan Kurang

Interval = Skor Antara/Kategori

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

Skor Standar = 100 % - 40 % = 60%

Sehingga :

Rendah = Bila jawaban responden  $\geq 60\%$

Tinggi = Bila jawaban responden  $< 60\%$

#### **D. Hipotesis Penelitian**

##### 1. Hipotesis Null (Ho)

- a) Tidak terdapat hubungan antara usia dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi
- b) Tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi
- c) Tidak terdapat hubungan antara status pekerjaan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi
- d) Tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi
- e) Tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi

## 2. Hipotesis Alternatif (Ha)

- a) Terdapat hubungan antara usia dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi
- b) Terdapat hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi
- c) Terdapat hubungan antara status pekerjaan dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi
- d) Terdapat hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi
- e) Terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi