

Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja pada Pemanen Tandan Buah Segar Di PT. AWY

Factors Related to Work Productivity in Fresh Fruit Fruits Harvest at PT. AWY

Dini Ayu Puspita Sari¹, RD. Halim², Fajrina Hidayati²

¹Peminatan K3, FKIK UNJA Jambi

²Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat , FKIK UNJA Jambi

Abstrak

Tenaga kerja merupakan aset bagi perusahaan sehingga perlu dijaga keselamatannya dan kesehatannya agar tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga produktivitas kerja dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kelelahan kerja, pengalaman kerja, penggunaan APD, persepsi upah, dan status gizi dengan produktivitas kerja. Penelitian kuantitatif dengan desain penelitian cross sectional. Populasi penelitian seluruh pekerja bagian pemanenan TBS PT AWY adalah 139 orang. Sampel penelitian ini adalah 64 orang dengan menggunakan teknik systematic random sampling. Hasil pengukuran produktivitas kerja menunjukkan terdapat 39 pemanen TBS produktif (60,9%), sedangkan 25 orang (39,1%) tidak produktif. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa ada hubungan antara kelelahan kerja ($p = 0,030$), pengalaman kerja ($p = 0,032$), dan persepsi upah ($p = 0,050$) terhadap produktivitas kerja, sedangkan tidak ada hubungan antara penggunaan APD ($p = 0,947$) dan status gizi. ($p = 0,871$) terhadap produktivitas kerja pemanen TBS.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja, Kelelahan, Pengalaman, Upah

Abstract

The workforce is an asset for the company so it is necessary to protect their safety and health so that the workforce can work effectively and efficiently so that work productivity can be achieved. This study aims to determine the relationship between work fatigue, work experience, use of PPE, perceptions of wages, and nutritional status with work productivity. Quantitative research with a cross sectional research design. The research population of all workers in the FFB harvesting division at PT AWY was 139 people. The sample of this study was 64 people using a systematic random sampling technique. The results of the measurement of work productivity showed that there were 39 productive FFB harvesters (60.9%), while 25 people (39.1%) were not productive. The results of statistical tests showed that there was a relationship between work fatigue ($p = 0.030$), work experience ($p = 0.032$), and perception of wages ($p = 0.050$) on work productivity, while there was no relationship between the use of PPE ($p = 0.947$) and nutritional status. ($p = 0.871$) on the work productivity of FFB harvesters.

Keywords : Work Productivity, Fatigue, Experience, Wages

Korespondensi : Dini Ayu Puspita Sari

Email : raneetitipoom@gmail.com

Info Artikel

Diterima : 27 Juni 2022;

Direvisi : 06 September 2022

Dipublikasi : 30 September 2022

PENDAHULUAN

Sumber daya potensial yang dimiliki tenaga kerja dapat digunakan sebagai upaya dalam mencapai kesuksesan untuk meraih tujuan individu atau organisasi. Sumber daya yang dimiliki tenaga kerja berupa tenaga, waktu, dan kemampuan, baik fisik maupun daya pikir yang dapat digunakan secara terpadu dan optimal bagi kepentingan bersama. Oleh karena itu, tenaga kerja memiliki fungsi penting pada suatu industri. Apabila tenaga kerja bisa bekerja dengan efektif dan efisien serta menghasilkan produksi sesuai standar saat bekerja maka akan terjadi peningkatan produktivitas pada sebuah industri. (1)

Tenaga kerja berhak atas keselamatan kerjanya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang hak untuk melindungi dan menjamin keselamatan kerja demi kesejahteraan serta peningkatan produktivitas tenaga kerja.(2) Tenaga kerja sebagai sumber daya manusia membutuhkan perlindungan dan pengembangan, maka perlu dilakukan usaha peningkatan kesehatan kerja agar bisa menjamin tenaga kerja dapat hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta dampak buruk yang ada di lingkungan kerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang RI Nomor. 39 Tahun 2009 tentang kesehatan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perlu diterapkan di tempat kerja, agar tenaga kerja bisa menjadi sumber daya manusia yang sehat, selamat dan produktif.(3)

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berkaitan dengan produktivitas kerja tenaga kerja. Tempat kerja yang baik dan sehat selalu memperhatikan mutu tenaga kerjanya dengan memberikan jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja. Penerapan K3 di tempat kerja diharapkan mampu menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan meningkatkan semangat tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang aman serta nyaman, dapat mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, sehingga tenaga kerja terjamin keamanan maupun kesehatannya. Pekerja akan bekerja lebih produktif hal ini dapat meningkatkan tercapainya produktivitas kerja. (4)

Produktivitas kerja merupakan cara untuk mengukur seberapa baik kinerja tenaga kerja dan daya produksi yang dimanfaatkan untuk mendapatkan hasil kerja yang ingin dicapai individu atau perusahaan. Bagi tenaga kerja, produktivitas menjadi alat ukur untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja dan kompensasi kinerja. Sedangkan bagi industri, produktivitas menjadi alat ukur untuk mengetahui capaian produksi untuk menyeimbangkan budget dan kualitas pelayanan.(5)

Apabila dibandingkan dengan Singapura, Malaysia, dan Thailand, produktivitas di Indonesia masih terbilang rendah. Menurut data dari Asian Productivity Organization (APO), menyebutkan bahwa di Indonesia produktivitas tenaga kerja ada di urutan kelima dari sepuluh negara ASEAN yang tergabung di APO. Pada tahun 2019 tenaga kerja di Indonesia memiliki tingkat produktivitas sekitar US\$ 26.000 atau setara dengan Rp 364,7 juta dengan level produktivitas 21%.(6) Sedangkan menurut data dari Bappenas menunjukkan di Indonesia diperkirakan akan mengalami masa bonus demografi pada tahun 2030-2045. Pada masa bonus demografi jumlah usia produktif (15-64 tahun) akan mencapai 64% atau jika di proyeksikan sebanyak 297 juta jiwa, lebih banyak dibandingkan jumlah usia non produktif (64 tahun). (7)

Ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tenaga kerja semakin produktif dan tidak produktif dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti, kelelahan kerja, pengalaman kerja, penggunaan APD, persepsi upah, satus gizi, dll.(5)

Salah satu gejala gangguan kesehatan pada tenaga kerja yang timbul akibat pekerjaan adalah kelelahan. Segala jenis pekerjaan baik formal maupun informal dapat menyebabkan kelelahan kerja. Berdasarkan data tahun 2013 dari International Labour Organisation (ILO), menunjukkan bahwa setiap tahun ada dua juta tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja karena kelelahan. ILO mengatakan bahwa ada 18.828 sampel (32,8%) dari sebanyak 58.118 sampel merasakan kelelahan kerja yang berdampak pada produktivitas kerja.(8) Sementara itu pada negara maju menunjukkan ada sepuluh sampai lima puluh persen penduduknya mengeluhkan kelelahan akibat pekerjaan, sedangkan di Indonesia lebih dari enam puluh lima persen tenaga kerja mengeluhkan kelelahan kerja pada poliklinik perusahaan. Ini menunjukkan bahwa kejadian kelelahan membutuhkan kurang lebih 20% pelayanan kesehatan.(9) Penelitian yang dilakukan oleh Lince Verawati (2016) mengenai hubungan kelelahan subjektif dengan produktivitas kerja, diketahui ada hubungan antara kelelahan subjektif dengan produktivitas dan tidak ada hubungan antara massa kerja dan gizi kerja dengan kelelahan subjektif. Kelelahan kerja akan secara langsung mempengaruhi performansi kerja dan meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja, sehingga dapat menyebabkan kecelakaan kerja yang mempengaruhi produktivitas.(10)

Pengalaman kerja bisa dilihat dari masa kerja, pengetahuan, dan keterampilan tenaga kerja pada saat melakukan tugasnya. Semakin lama tenaga kerja bekerja sesuai dengan keahliannya maka akan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga menambah pengalaman tenaga kerja terhadap pekerjaan dan peralatan kerja. Dengan pengalaman kerja, tenaga kerja memiliki rasa tanggung jawab dan diharapkan berpengaruh pada produktivitas kerja.(11)

Kewajiban untuk menggunakan alat pelindung diri sudah ditetapkan oleh pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia dengan industri selaku pemilik usaha.(12) Penelitian yang dilakukan Nadzirah, dkk (2018) tentang analisa penerapan alat pelindung diri terhadap produktivitas karyawan percetakan bahwa alat pelindung diri menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Tempat kerja menyediakan alat pelindung diri sehingga tenaga kerja merasa nyaman dan aman saat bekerja sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja.(13)

Kesesuaian upah perlu diperhatikan oleh perusahaan karena dapat menambahkan semangat tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Tanto, dkk (2012) mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas pekerja pada pengerjaan atap baja ringan di Malang bahwa variabel upah memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karena untuk meningkatkan produktivitas kerja di perlukan sebuah dorongan motivasi dalam bentuk upah untuk pemenuhan kebutuhan.(14)

Asupan gizi yang dikonsumsi tenaga kerja akan mempengaruhi status gizi. Kekurangan gizi dapat membuat tenaga kerja mudah merasa lelah dan kelebihan gizi dapat membuat ruang gerak tenaga kerja terbatas. Cara sederhana untuk mengetahui status gizi pekerja dengan cara mengitung

indeks masa tubuh (IMT).(15) Menurut penelitian yang dilakukan Bawinto, dkk (2017) mengenai hubungan status gizi dengan produktivitas kerja pada pekerja sangrai kacang di Kecamatan Kawangkoan bahwa ada hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja. Tenaga kerja dalam keadaan gizi yang baik akan mempunyai kapasitas kerja serta ketahanan tubuh yang baik.(16)

Sektor perkebunan kelapa sawit di Provinsi Jambi telah menjadi primadona. Perkebunan kelapa sawit di Provinsi Jambi, salah satunya PT. AWY Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat Provinsi Jambi. PT AWY adalah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang menghasilkan Tandan Buah Segar (TBS). TBS yang dihasilkan dari kebun sawit PT AWY dikelola menjadi CPO (Crude Palm Oil) dan PK (Palm Kernel) oleh pabrik atau PT AMM . PT AWY dan PT AMM merupakan perusahaan yang berada dibawah naungan Bakrie Sumatera Plantation, Tbk (BSP), kedua perusahaan tersebut dikelola oleh satu management, akan tetapi berbeda badan hukum. Berdasarkan SK Gubernur Jambi luas pecadangan lahan PT AWY adalah 13.000 Ha dan sampai saat ini secara maksimal areal yang tertanam seluas 12.118,44 Ha dan tanaman telah berproduksi atau menghasilkan.

Hasil observasi awal yang didapatkan bahwa, pemanen TBS mengalami kesulitan dalam memanen karena keadaan pohon sawit yang tingginya sekitar 15 meter dan kurangnya tenaga kerja bagian pemanen. Pemanen harus menggunakan egrek yang disambung dengan pipa yang panjangnya kurang lebih 17 meter pada saat memanen TBS. Hal ini membuat pemanen sulit menyeimbangkan tubuhnya dengan alat kerja yang digunakan. Hasil panen TBS yang tidak sesuai dengan target akan berpengaruh pada upah yang didapatkan pemanen TBS. Pemanen TBS di PT AWY memiliki usia, pengalaman kerja, dan status gizi yang berbeda satu sama lain. Peneliti mendapatkan informasi dari manajer kebun bahwa di PT AWY memiliki enam divisi, dengan luas kebun sawit dan tahun tanam yang berbeda. PT AWY memiliki tahun tanam sawit dari tahun 1994-2005, semakin lama tahun tanam maka akan semakin tinggi pohon sawit.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan desain penelitian cross sectional. Pendekatan cross sectional merupakan penelitian dengan mencari hubungan antara faktor penyebab (independen) dengan faktor akibat (dependen), dimana peneliti melangsungkan observasi atau pengukuran variabel atas sekali waktu.(30)

Penelitian ini dilakukan di PT. AWY yang berlokasi di Desa Tebing Tinggi, Kecamatan Tungkal Ulu, Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Provinsi Jambi. Waktu pelaksanaan pada penelitian berlangsung terhitung dari bulan Juni Tahun 2021.

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang akan diteliti. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja di bagian pemanen TBS berjumlah 139 orang (PT AWY, 2020). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling acak sistematis. Pengambilan sampel secara acak sistematis yaitu memilih anggota sampel sesuai dengan urutan anggota populasi yang telah ditetapkan nomor urutnya.(29)

HASIL PENELITIAN

ANALISIS UNIVARIAT

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase (%)
Usia Responden		
21 - 30 Tahun	18	28,13
31 – 40 Tahun	28	43,75
41 – 50 Tahun	12	18,75
51 – 60 Tahun	6	9,38
Masa Kerja		
1 – 5 Tahun	25	39,06
6 – 10 Tahun	20	31,25
11 – 15 Tahun	10	12,5
16 – 20 Tahun	8	2,59
21 – 25 Tahun	1	1,56
Riwayat Pendidikan		
Tidak sekolah SD	2	3,13
SLTP/Sederajat	32	50
SLTA/Sederajat	21	32,81
Diploma/Sarjana	9	14,06

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa usia responden berkisar antara 21- 60 tahun. Rentang usia terbanyak dari responden adalah 31-40 tahun sebanyak 28 orang (43,75%) dengan rata-rata usia tenaga kerja yaitu 35 tahun. Pada masa kerja responden berkisar dari 1-25 tahun. Rentang masa kerja responden terbanyak yaitu 1-5 tahun sebanyak 25 orang (39,06%) dengan rata-rata masa kerja yaitu 3 tahun. Sedangkan untuk kategori pendidikan pada responden digolongkan menjadi tidak sekolah, sd, smp, dan sma. Responden memiliki tingkat pendidikan rata-rata sekolah dasar sebanyak 32 orang (50%).

Analisis Bivariat

Tabel 2. Hubungan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Kelelahan Kerja	Produktivitas Kerja				% p- value PR	95% CI	
	Tidak Produktif		Produktif				
	N	%	N	%			
Tinggi	19	50	19	50	38	100	(1,003-
Sedang	6	23,1	20	76,9	26	100	0,030 2,167 4,682)
Total	25	39,1	39	60,9	64	100	

Berdasarkan tabel 2 diatas menjelaskan bahwa pemanen TBS yang tidak produktif dengan

tingkat kelelahan tinggi sebanyak 19 orang (50%) dan yang tidak produktif dengan tingkat kelelahan sedang 6 orang (23,1%). Sementara itu pemanen TBS yang produktif dengan tingkat kelelahan tinggi sebanyak 19 orang (50%) dan yang produktif dengan tingkat kelelahan sedang 20 orang (76,9%). Hasil analisis data menggunakan uji chi- square diperoleh nilai $p = 0,056$ lebih kecil dari $\alpha = 0,030$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa ada hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada pemanen TBS di PT AWY. Nilai PR = 2,167 (95%CI = 1,003 – 4,682) dapat diartikan bahwa pemanen TBS dengan tingkat kelelahan tinggi berisiko 2 kali lebih tidak produktif dibandingkan dengan pemanen TBS dengan tingkat kelelahan sedang.

Tabel 3. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja

Pengalaman Kerja	Produktivitas Kerja				Total	%	p- value	PR	95% CI
	Tidak Produktif		Produktif						
	N	%	N	%					
Kurang Baik	16	55,2	13	44,8	29	100			(1,118-
Baik	9	25,7	26	74,3	35	100	0,032	2,146	4,117)
Total	25	39,1	39	60,9	64	100			

Hasil analisis menunjukkan bahwa pemanen TBS yang tidak produktif memiliki pengalaman kerja yang kurang baik sebanyak 16 orang (55,2%) dan yang tidak produktif memiliki pengalaman kerja yang baik sebanyak 9 orang (25,7%). Sementara itu pemanen TBS yang produktif memiliki pengalaman kerja yang kurang baik sebanyak 13 orang (44,8%) dan yang produktif memiliki pengalaman kerja yang baik sebanyak 26 orang (74,3%). Hasil analisis data menggunakan uji chi-square diperoleh nilai $p = 0,032$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa ada hubungan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja pada pemanen TBS di PT AWY. Hasil uji keceratan diperoleh hasil PR = 2,146 (95%CI = 1,118 – 4,117) dapat diartikan bahwa pemanen TBS dengan pengalaman kerja yang kurang baik berisiko 2 kali lebih tidak produktif dibandingkan dengan pemanen TBS dengan pengalaman kerja yang baik.

Tabel 4. Hubungan Penggunaan APD dengan Produktivitas Kerja

Penggunaan APD	Produktivitas Kerja				Total	%	p- value	PR	95% CI
	Tidak Produktif		Produktif						
	N	%	N	%					
Tidak Lengkap	15	37,5	25	62,5	40	100			
Lengkap	10	41,7	14	58,3	24	100	0,947	0,900	(0,848-
Total	25	39,1	39	60,9	64	100			1,637)

Hasil analisis menunjukkan bahwa pemanen TBS yang tidak produktif dengan penggunaan

APD tidak lengkap sebanyak 15 orang (37,5%) dan yang tidak produktif dengan penggunaan APD lengkap sebanyak 10 orang (41,7%). Sementara itu pemanen TBS yang produktif dengan penggunaan APD tidak lengkap 25 orang (62,5%) dan yang produktif dengan penggunaan APD lengkap sebanyak 14 orang (58,3%). Hasil analisis data menggunakan uji chi-square diperoleh nilai $p = 0,947$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara penggunaan APD dengan produktivitas kerja pada pemanen TBS di PT AWY. Hal ini didukung oleh nilai PR = 0,900 (95%CI = 0,848 – 1,637) dapat diartikan nilai por mendekati angka 1.

Tabel 5. Hubungan Persepsi Upah dengan Produktivitas Kerja

Persepsi Upah	Produktivitas Kerja				Total	%	p-value	PR	95% CI
	Tidak Produktif		Produktif						
	N	%	N	%					
Kurang Baik	14	56	11	44	25	100			(1,079-
Baik	11	28,2	28	71,8	39	100	0,050	1,985	3,652)
Total	25	39,1	39	60,9	64	100			

Hasil analisis menunjukkan bahwa pemanen TBS yang tidak produktif memiliki persepsi upah yang kurang baik sebanyak 14 orang (56%) dan yang tidak produktif memiliki pengalaman kerja yang baik sebanyak 11 orang (28,2%). Sementara itu pemanen TBS yang produktif memiliki persepsi upah yang kurang baik sebanyak 11 orang (44%) dan yang produktif memiliki pengalaman kerja yang baik sebanyak 28 orang (71,8%). Hasil analisis data menggunakan uji chi-square diperoleh nilai $p = 0,050$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa ada hubungan antara persepsi upah dengan produktivitas kerja pada pemanen TBS di PT AWY. Hasil uji keamatan diperoleh hasil POR = 3,240 (95%CI = 1,130-9,291) dapat diartikan bahwa pemanen TBS dengan persepsi upah yang kurang baik berisiko 2 kali lebih tidak produktif dibandingkan dengan pemanen TBS dengan persepsi upah yang baik.

Tabel 6. Hubungan Status Gizi dengan Produktivitas Kerja

Status Gizi	Produktivitas Kerja				Total	%	p-value	PR	95% CI
	Tidak Produktif		Produktif						
	N	%	N	%					
Kurang/ Obesitas	9	42,9	12	57,1	21	100			(0,651-
Normal	16	37,2	27	62,8	43	100	0,871	1,152	2,159)

Total	25 39,1	39 60,9	64	100
--------------	----------------	----------------	-----------	------------

Hasil analisis menunjukkan bahwa pemanen TBS yang tidak produktif dengan status gizi kurang/obesitas sebanyak 9 orang (42,9%) dan yang tidak produktif dengan status gizi normal sebanyak 16 orang (37,2%). Sementara itu pemanen TBS yang produktif dengan status gizi kurang/obesitas sebanyak 12 orang (57,1%) dan pemanen TBS yang produktif dengan status gizi normal 27 orang (62,8%). Hasil analisis data menggunakan uji chi-square diperoleh nilai $p = 0,871$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$ ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja pada pemanen TBS di PT AWY. Hal ini didukung oleh nilai PR = 1,152 (95%CI = 0,615 – 2,159) dapat diartikan nilai por mendekati angka 1

PEMBAHASAN

1. Hubungan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Hasil uji statistik yang dilakukan menggunakan uji chi-square diperoleh nilai $p = 0,030$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada pemanen TBS di PT AWY. Kelelahan merupakan suatu mekanisme perlindungan pada tubuh yang mengartikan tenaga kerja perlu istirahat yang disebabkan penurunan efisiensi, kapasitas kerja, dan daya tahan tubuh. Kelelahan yang dialami oleh pekerja menunjukkan kondisi yang berbeda-beda. Kelelahan yang terjadi pada pemanen TBS dikarenakan proses kerja yang dilakukan merupakan proses kerja fisik. Hal ini dilihat dari pemanen TBS yang harus memanen TBS dengan menggunakan egrek yang panjangnya sekitar 17 meter sehingga pemanen harus menyeimbangkan badannya dengan alat kerja yang digunakan serta melakukan pengangkutan dan pengumpulan hasil panen TBS. Kelelahan kerja yang dialami pemanen TBS ditandai dengan gejala-gejala pelemahan kegiatan dan pelemahan fisik yang secara umum dirasakan seperti merasa haus, bahu terasa kaku, pinggang dan kaki terasa pegal, merasa lelah diseluruh tubuh, rasa ingin berbaring, dan gejala lain. Apabila tingkat produktivitas tenaga kerja tegang yang disebabkan oleh faktor kelelahan fisik maupun psikis, maka akibat yang ditimbulkan akan dirasakan oleh perusahaan berupa penurunan produktivitas.(4)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaeni dkk, menunjukkan ada hubungan antara gejala kelelahan kerja subjektif dengan produktivitas kerja pada pekerja bagian produksi PT Batara Indah Bogor. Kelelahan subjektif ini dapat terjadi karena pekerja bagian produksi melakukan pekerjaan yang monoton.(37) Hal ini diperkuat dari penelitian yang dilakukan oleh Elia dkk, diketahui bahwa terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada tenaga bongkar muat di Pelabuhan Bitung. Kelelahan kerja pada pekerja bongkar muat disebabkan karena adanya keluhan musculoskeletal sehingga berpengaruh terhadap proses bongkar muat di Pelabuhan Bitung.(38) Penelitian yang sama dilakukan oleh Umyati dkk, menyimpulkan produktivitas kerja yang tidak sesuai dapat disebabkan oleh kelelahan kerja pada tenaga kerja yang akan mempengaruhi hasil/ output.(39)

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safira dkk,

yang menunjukkan tidak ada hubungan antara kelelahan kerja subjektif dengan produktivitas kerja pada pekerja di PT KHI Pipe Industrie karena perusahaan telah menerapkan waktu kerja dan waktu istirahat yang sesuai, agar pekerja tidak mudah mengalami kelelahan kerja.(40) Penelitian yang dilakukan oleh Yusril dkk, menyimpulkan para pekerja dengan tingkat kelelahan rendah maupun sedang memiliki masa kerja yang lama, sehingga berpengalaman dan dapat beradaptasi dengan pekerjaan serta lingkungannya, dengan begitu pekerja dapat efisien dalam melakukan pekerjaan dan kelelahan akan berkurang, maka berpengaruh pada produktivitas kerja.(41)

2. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja

Hasil uji statistik dengan melakukan uji chi-square didapatkan hasil $p = 0,032$ dimana hasil lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga diartikan ada hubungan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja pada pemanen TBS di PT AWY. Dilihat dari hasil penelitian pemanen TBS yang memiliki pengalaman kerja yang baik, rata-rata telah lama bekerja di PT AWY sebagai pemanen TBS dan terampil dalam menggunakan alat kerjanya. Dengan kemampuan yang dimiliki dapat mempermudah pemanen TBS melakukan pekerjaannya sehingga target panen yang diinginkan sesuai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dahlan dkk, menunjukkan ada hubungan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja terhadap pekerja meubel yang ada di Kabupaten Majane. Para pekerja meubel mayoritas berasal dari Jawa dengan bidang pekerjaan yang sama dan memiliki pengalaman kerja yang baik, dimana para pekerja ini dalam membuat suatu produk dapat mengeluarkan ide atau inovasi baru dan terampil dalam bekerja sehingga pekerja dari Majene banyak belajar dengan mereka.(42) Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga, hasil uji statistik menggunakan crosstabulation dengan sampel sebanyak 48 orang, diketahui bahwa pengalaman kerja karyawan di PT Tirta Sibayakindo dilihat dari masa kerja karyawan bekerja di tempat tersebut. Hasil analisis crosstabulation diketahui pekerja dengan masa kerja 6-10 tahun dinyatakan produktif (85,4%).(43) Penelitian yang sejenis dilakukan oleh Salju dkk, menyimpulkan tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja dianggap mempunyai produktivitas kerja lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang belum memiliki pengalaman kerja.(44)

Dari pengalaman kerja, pekerja bisa mengembangkan kemampuan yang dimilikinya sehingga memudahkan pekerja pada saat bekerja dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Jadi dengan adanya pengalaman kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

3. Hubungan Penggunaan APD dengan Produktivitas Kerja

Hasil uji statistik menggunakan uji chi-square diperoleh nilai $p = 0,947$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara penggunaan APD dengan produktivitas kerja pada pemanen TBS di PT AWY. (27) Alat pelindung diri yang digunakan pemanen TBS yaitu helm, kaca mata, sarung tangan, dan sepatu. Dari hasil analisis univariat diketahui bahwa 40 pemanen tidak menggunakan APD lengkap pada saat bekerja. Para pemanen merasa tidak

nyaman saat menggunakan APD lengkap. Pemanen TBS biasanya hanya menggunakan APD berupa helm dan sepatu, pemanen mengluhkan jika memanen TBS dengan sarung tangan lebih licin sedangkan jika menggunakan kaca mata menjadi buram karena berkeringat sehingga pekerjaan menjadi lebih lambat dan tidak sesuai target.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jerry, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara penggunaan APD dengan produktivitas kerja pada pekerja konstruksi di proyek Mansur Residence, hal ini dikarenakan sistem manajemen K3 di proyek Mansur Residence kurang baik. Para pekerja tetap menyelesaikan target kerja harian walau tanpa menggunakan APD.(45) Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asfian dkk, menunjukkan bahwa ada hubungan penggunaan APD dengan produktivitas kerja pada pekerja di proyek gedung perpustakaan daerah modern Kota Kendari. Para pekerja merasa kurang aman saat tidak menggunakan APD, terutama pada pekerja yang bekerja di ketinggian serta mandor yang melarang pekerja bila tidak menggunakan safety belt sehingga semakin tinggi tingkat penggunaan APD maka produktivitas pekerja semakin meningkat.(46)

Pada teorinya jika penggunaan APD semakin tinggi maka produktivitas kerja tenaga kerja akan meningkat dan sebaliknya semakin sedikit tenaga kerja menggunakan APD maka produktivitas tenaga kerja menurun. Namun pemanen TBS tetap menyelesaikan target panen harian walau hanya menggunakan beberapa APD. Pengamatan peneliti dapat memberikan informasi bahwa pekerja yang menggunakan APD tidak lengkap dapat melaksanakan pekerjaan panen sawit sesuai target. Hal ini dapat disebabkan masih terdapatnya faktor lain terkait produktivitas kerja dan bukan merupakan faktor tunggal tapi multi faktor salah satunya seperti contoh pengalaman kerja yang terkait dengan masa kerja. Pengalaman kerja dan juga masa kerja dapat membuat mereka terampil dan terlatih dalam memanen TBS sehingga pemanen telah menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Diharapkan untuk PT AWY memberikan APD sesuai standar sehingga pekerja dapat dengan nyaman menggunakan APD yang telah diberikan.

4. Hubungan Persepsi Upah dengan Produktivitas Kerja

Hasil uji statistik menggunakan uji chi-square diperoleh nilai $p = 0,050$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan antara persepsi upah dengan produktivitas kerja pada pemanen TBS di PT AWY. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspita, penelitian menggunakan uji korelasi Pearson dengan jumlah sampel 39 orang, diperoleh hasil 0,05 dengan signifikansi 0,001 yang berarti ada hubungan signifikan antara upah dengan produktivitas kerja pada nuruh PT Bukit Sunur, dimana semakin tinggi upah yang diberikan maka semakin tinggi membuat semangat pekerja sehingga produktivitas kerja tercapai.(47)

Penelitian yang dilakukan oleh Prayudo dkk, dengan menggunakan uji regresi linear berganda dengan jumlah sampel 65 orang, diperoleh hasil yaitu, $T\text{-hitung } 3,238 < T\text{-tabel } 1,674$ sehingga diartikan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada pekerja buruh borongan linting rokok PT Djarum Kudus. Para pekerja buruh linting rokok memiliki upah yang cukup walaupun masih di bawah UMR kota Kudus.(48) Penelitian sejenis dilakukan oleh

Fikrman dkk, menyatakan upah berpengaruh terhadap produktivitas pekerja buruh panen kelapa sawit di PT Megasewindo Perkasa. Hal ini karena tingkat upah yang diberikan pada buruh panen sawit sesuai dengan produksi panen yang dihasilkan sehingga dengan penghasilan yang cukup akan membuat pekerja konsentrasi mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja dan memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhan.(20)

Dilihat dari hasil penelitian pemanen TBS yang memiliki persepsi upah yang baik, upah yang diberikan oleh PT AWY di bayarkan tepat waktu dan sesuai dengan perhitungan premi panen ditentukan maka diharapkan dapat meningkatkan semangat pemanen dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

5. Hubungan Status Gizi dengan Produktivitas Kerja

Hasil analisis data menggunakan uji chi-square diperoleh nilai $p = 0,871$ lebih besar dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja pada pemanen TBS di PT AWY. Status gizi yang dimiliki tenaga kerja memiliki kaitan erat dengan produktivitas. Gizi kerja penting karena status gizi akan merepresentasikan kualitas fisik serta imunitas pekerja, sebagai komponen zat pembangun dan masukkan energi ketika tubuh merasa lelah akibat bekerja, serta dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, yang akan menentukan produktivitas kerja.

Asumsi peneliti tidak terdapatnya hubungan Status Gizi dengan Produktivitas Kerja adalah proporsi pekerja dengan status gizi kurus/gemuk proporsinya lebih banyak (57,1%) dengan produktivitas tinggi. Dimana secara teori bahwa status gizi kurang/gemuk berpeluang menghasilkan produktivitas yang rendah. Status Gizi kurus / obesitas / tidak normal pada penelitian ini bukan menjadi suatu faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja yang baik. Hal ini dapat disebabkan masih terdapatnya faktor lain terkait produktivitas kerja dan bukan merupakan faktor tunggal tapi multi faktor salah satunya seperti contoh pengalaman kerja yang terkait dengan masa kerja. Pengamatan peneliti dapat memberikan informasi bahwa pekerja dengan status yang kurus atau gemuk terlihat keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan panen sawit dan juga faktor lama masa kerja dapat menjadi mereka terampil dan terlatih dalam pengalaman bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja mereka. Dengan lama masa kerja, kekuatan otot menjadi kuat dan terlatih sehingga pekerja sudah merasakan hal yang biasa untuk bekerja dengan beban pekerjaan sebagai pemanen sawit. Di sarankan tetap mempertahankan status gizi bagi pekerja dalam mendukung produktivitas kerja. Namun di PT AWY belum memberikan intensif makan siang dalam bentuk uang untuk para pemanen TBS. Namun di PT AWY belum memberikan intensif makan siang dalam bentuk uang untuk para pemanen TBS.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Stitaprajna dkk, menunjukkan tidak ada hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja pada pekerja PT Propack Kreasi Mandiri. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pekerja memiliki status gizi normal (56,6%) dan untuk menjaga asupan gizi yang cukup PT Propack Kreasi Mandiri juga menyediakan makanan ketring untuk para pekerja.(49) Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Partuti dkk, menggunakan uji regresi,

menunjukkan bahwa nilai IMT tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada wanita bagian IKM Gipang. Hal ini terjadi karena para pekerja IKM Gipang dalam melakukan pekerjaannya tidak membutuhkan gizi yang tinggi.(15)

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja pada tenaga kerja bagian pemanen TBS di PT AWY maka dapat disimpulkan bahwa gambaran proporsi produktivitas kerja pada pemanen TBS di PT AWY sebanyak 39 orang (60,9%) pemanen TBS yang produktif. Tingkat kelelahan tinggi pada pemanen TBS sebanyak 38 orang (59,4%). Pemanen TBS yang memiliki pengalaman kerja yang baik sebanyak 35 orang (54,7%). Sebanyak sebanyak 40 orang (62,5%) pemanen TBS tidak menggunakan APD lengkap. Pemanen TBS yang memiliki persepsi upah yang baik sebanyak dan 39 orang (60,9%). Proporsi status gizi pada pemanen TBS diketahui 43 orang (67,2%) memiliki statu gizi yang normal. Ada hubungan antara kelelahan kerja, pengalaman kerja, persepsi upah dengan produktivitas kerja pada pemanen TBS di PT AWY. Tidak ada hubungan antara penggunaan APD dan status gizi dengan produktivitas kerja pada pemanen TBS di PT AWY. Disarankan untuk manajemen PT AWY untuk membuat program latihan peregangan otot yang dapat dilakukan pada saat sebelum bekerja dan sesudah bekerja secara rutin agar tidak kaku atau nyeri otot pada saat bekerja, bentuk insentif kepada pekerja bisa dengan memberikan konsumsi makan siang atau uang konsumsi harian dan extra fooding.

DAFTAR PUSTAKA

1. Tarwaka, Bakri SHA. Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas. Surakarta: UNIBA PRESS; 2004. 383 p.
2. Nikfar S, Kharabaf S. The Prevention Of Occupational Diseases. Int Labor Organ Encycl Toxicol Third. 2014;(April):1075–6.
3. Wahyu Kusgiyanto, Suroto E. Analisis Hubungan Beban Kerja Fisik, Masa Kerja, Usia, Dan Jenis Kelamin Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Pembuatan Kulit Lumpia Di Kelurahan Kranggan Kecamatan Semarang Tengah. J Kesehat Masy. 2017;5(5):413–23.
4. Verawati L. Hubungan Tingkat Kelelahan Subjektif Dengan Produktivitas Pada Tenaga Kerja Bagian Pengemasan Di CV Sumber Barokah. Indones J Occup Saf Heal. 2017;5(1):51.
5. Ukkas I. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. 2017;2(2).
6. Ikasari N, Lantara D, Chairany N, Bella A. Analisa Penerapan Alat Pelindung Diri (APD) Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Pendekatan Ergonomi Parsipatori Di Percetakan. J Ind Eng Manag. 2018;3(1):40.
7. Tanto D, Dewi SM, Budio SP, Teknik J, Fakultas S, Brawijaya U. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahan Green Hills Malang. 2012;6(1):69–82.
8. Tri Partuti RE. Hubungan Status Gizi Dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita IKM

- Gipang Wilayah Cilegon. *J Harkat*. 2019;8(5):55.
9. Bawinto G, Malonda NSH, Kawatu P, Kesehatan F, Universitas M, Ratulangi S. Hubungan Antara Status Gizi Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Sangrai Kacang Di Kecamatan Kawangkoan. 2016;048.
 10. Muizzudin A. Hubungan Kelelahan Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Tenun Di PT. Alkatex Tegal. *Unnes J Public Heal*. 2013;2(4):1–8.
 11. Fikriman HA. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Panen Buah Kelapa Sawit (Studi Kasus Pada Divisi I PT. Megasawindo Perkasa I Kecamatan Pelepat Kabupaten Bungo). 2015;1(1).
 12. Sukanti NK. Pengaruh Ketidaknyamanan Kerja dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Keinginan Perpindahan Kerja Karyawan Pada Bali Tropic Resort & Spa. 2019;14(2):127–39. Available from: <http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JUPE/index>
 13. Sormin IH. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Seksi Tire Building Di Departemen Produksi PT. Intirub, JAKARTA. 2006;
 14. Annisa. Hubungan Kelelahan Dengan Produktivitas pada Pekerja di PT Anugerah Sawit Makmur , Kabupaten Labuhanbatu Utara Tahun 2016. 2016;
 15. Luru P. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Anugrah Perdana Kabupaten Poso. 2016;16(2):14–8.
 16. Ulanda Nita Kurnia, Asparian LN. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Petugas Penyapu Jalan Dinas Lingkungan Hidup Kota Jambi Tahun 2020. *Medic*. 2020;4(1):185–97.
 17. Candra SR. Pengaruh Upah Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Home Industri Jenang “Milah” Di Kabupaten Ponorogo. *Equilib J Ilm Ekon dan Pembelajarannya*. 2013;1(2):154–65.
 18. Ramadhanti AA. Status Gizi dan Kelelahan terhadap Produktivitas Kerja. *J Ilm Kesehat Sandi Husada*. 2020;11(1):213–8.
 19. Kindangen P.Elia, Johan Josephus ATT. Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dan Masa Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Kerja Bongkar Muat Di Pelabuhan Bitung Tahun 2015. *Pharmacon*. 2016;5(2):107–13.
 20. Umyati A, Febianti E, Kurniawati A. Analisis Hubungan Kelelahan Dengan Produktivitas Kerja Di Divisi Teknik PT. ASDP-Merak. *J Ind Serv*. 2019;4(2):106–11.
 21. Nurdiawati E, Safira RAD. Hubungan antara Keluhan Kelelahan Subjektif, Umur dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Pekerja. *Faletahan Heal J*. 2020;7(02):113–8.
 22. Ilimi AY, Marji M, Ekawati R. Pengaruh Status Gizi dan Tingkat Kelelahan Subjektif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Linting Rokok di PT. X Kabupaten Malang. *Sport Sci Heal*. 2021;3(12):1013–23.
 23. Maarifah Dahlan S. Hubungan Pengalaman Kerja Dan Asupan Kalori Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Meubel di Kabupaten Majene. 2018;1(2):131–43.
 24. Sinaga RA. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Tirta Sibayakindo Beratagi Kabupaten Karo. 2019. 1–73 p.
 25. Lukman Muhammad S. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt . Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. 2018;4(2):1–7.

26. Ayndri Nico Prayudo, Fathorahman TAK. Analisis Pengaruh Masa Kerja, Upah, dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Borongan Linting Rokok DI SKT Gebog, PT. Djarum Kudus. *Angew Chemie Int Ed* 6(11), 951–952. 2018;5–24.
27. Stitaprajna A, Aslam M. Hubungan Status Gizi dan Asupan Energi dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja PT. Propack Kreasi Mandiri Cikarang. *J Nutr.* 2020;22(2):86–93.
28. Jessica T. Sumigar, Paul T. Kawatu GECK. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Status Gizi Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Bagian Open Area di PT. Tropica Cocoprime Desa Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. 2020;9(4):195–201.
29. Shafitra M, Permatasari P, Agustina A, Ery M. Hubungan Status Gizi, Pola Makan dan Aktivitas Fisik dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja di PT Gatra Tahun 2019. *Media Kesehat Masy Indones.* 2020;19(1):50–6.