
FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN KOTA PADANG PANJANG TAHUN 2021

FACTORS RELATED TO WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES IN THE HEALTH DEPARTMENT PADANG PANJANG CITY IN 2021

Cici Apriliani¹, Abdi Iswahyudi Yasril^{2*}, Samda Elfita³

^{1,2,3}Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Fort De Kock Bukittinggi

Informasi Artikel

Dikirim Sept 27, 2021
Direvisi Nov 22, 2021
Diterima Des 9, 2021

Abstrak

Instansi pemerintah maupun swasta memerlukan produktivitas kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan suatu akibat persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal. Dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana pekerjaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja pada Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang tahun 2021. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif analitik dengan desain *crosssectional study*. Populasi dalam penelitian ini sebesar 41 orang, proses pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sumber data yaitu data primer. Pengolahan data dilakukan dengan analisis uji *chi-square* dengan derajat kepercayaan 95 %. Hasil penelitian menunjukkan 26 orang (63,4%) memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun, 22 orang (53,7%) tidak mengalami stres dalam bekerja, 21 orang (51,2%) memiliki lingkungan kerja yang baik, 27 orang (65,9%) merasa tidak lelah dalam bekerja, 27 orang (65,9%) produktif dalam bekerja. Hasil uji *chi-square* diperoleh ada hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja ($p=0,0005$; $OR=37$), tidak ada hubungan masa kerja ($p=0,073$), stres kerja ($p=1,000$), dan kelelahan kerja ($p=0,494$) dengan produktivitas kerja. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan produktivitas kerja dengan $p=0,0005$. Diharapkan pihak Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang dapat menjadikan penelitian ini sebagai masukan dan pertimbangan dalam pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Kata Kunci: *produktivitas kerja, pegawai dinas kesehatan*

Corresponding Author

Universitas Fort De
Kock, Jalan Soekarno-
Hatta, Kel. Manggis
Ganting, Kec.
Mandiangan Koto
Selayan, Bukittinggi,
Sumatera Barat

iswahyudiabdi@fdk.ac.id

Abstract

Government and private agencies need work productivity to achieve the goals that have been set. Work productivity must meet the work requirements to obtain maximum results. Work productivity lies in the human factor as the executor of work. This research aimed to determine Factors Related to Employees' Work Productivity in the Health Department of Padang Panjang in 2021. The type of this research was descriptive-analytic research with a cross-sectional study design. The population was 41 people. The samples had been chosen by the total sampling method. The data were collected through questionnaires and primary data. Then, it was analyzed by chi-square test analysis with a 95% confidence degree. This research showed that 26 people (63,4%) had more than three years of service, 22 people

(53.7%) did not experience stress at work. Twenty-one people (51.2%) have a good work environment, 27 people (65.9%) feel not tired at work, 27 people (65.9%) are productive at work. The chi-square test results showed that there was a significant relationship between work environment and work productivity ($p=0.0005$; $OR=37$). There was no relationship between tenure ($p=0.073$), work stress ($p=1,000$), work fatigue ($p=0.494$), and work productivity. It was concluded that the work environment was related to work productivity with $p=0.0005$. It is hoped that the Padang Panjang City Health Office will take this research as input and consideration in implementing the Occupational Health and Safety (OHS) program to increase employee productivity.

Keywords: work productivity, health service employees

Pendahuluan

Menurut Dimoski, produktivitas tempat kerja terutama mengacu pada seberapa efisien seorang karyawan dalam pengaturan kerja tertentu seperti kantor, laboratorium atau lokasi kerja lainnya selama periode tertentu. Ini dapat diukur dengan *output* per jam atau pekerja. Selama triwulan II tahun 2020, sektor usaha non pertanian melaporkan peningkatan produktivitas sebesar 10,1 %, penurunan *output* sebesar 37,1 % dan pengurangan jam kerja sebesar 42,9 %. Kuartal ketiga terlihat peningkatan lebih lanjut sebesar 4,6%, memperkirakan pertumbuhan statistik produktivitas yang menggembirakan untuk Tahun 2021. Di Inggris, hanya 21% karyawan yang percaya bahwa mereka benar-benar produktif sepanjang hari kerja. Sebaliknya, 79% karyawan mengakui bahwa mereka tidak berpikir bahwa mereka benar-benar produktif selama delapan jam sehari penuh. Mereka bekerja rata-rata kurang dari tiga jam produktif per hari, seperti yang ditunjukkan oleh data yang dikumpulkan dari hampir 2.000 pekerja Inggris (1).

Berdasarkan laporan *Asian Productivity Organization* (APO) Tahun 2019, suatu organisasi antar pemerintahan regional Asia, produktivitas per pekerja Indonesia menempati urutan ke-10 dari 19 negara yang tergabung dalam APO. Peringkat ini naik 1 peringkat dari tahun sebelumnya karena data produktivitas Thailand tidak tersedia (2). Sementara itu dalam skala nasional, produktivitas tenaga kerja Provinsi Sumatera Barat pada Tahun 2018 menunjukkan angka 68.04 Juta Rupiah per Pekerja per tahun naik dari tahun sebelumnya yaitu 66.52 Juta Rupiah per Pekerja per tahun. Sedangkan dilihat dari produktivitas tenaga kerja Provinsi Sumatera Barat, produktivitas tenaga kerja Kota Padang Panjang pada Tahun 2018 merupakan yang tertinggi dari seluruh kota/kabupaten di Sumatera Barat yaitu menunjukkan angka 106, 35 Juta Rupiah per Pekerja per tahun naik dari tahun sebelumnya yaitu 103.89 Juta Rupiah per Pekerja per tahun (2).

Produktivitas kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian. Pentingnya peningkatan produktivitas disebabkan karena adanya kenyataan bahwa tingkat produktivitas yang tinggi akan dapat memperkuat perekonomian negara yang selanjutnya akan menghasilkan perbaikan standar kehidupan dalam artian ketenagakerjaan, pendidikan, kesehatan dan lain-lain (3). Produktivitas kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan pelayanan dalam berbagai bidang. Hal tersebut dikarenakan pegawai memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi (4). Ketika tenaga kerja menghasilkan lebih banyak *output* daripada *input* yang diberikan (waktu, energi dan sumber daya lainnya), mereka dianggap produktif. Ketika sebuah organisasi produktif, profitabilitasnya meningkat, biaya operasional diturunkan, sumber daya dioptimalkan, dan ada lebih banyak ruang untuk pertumbuhan (1).

Kerugian produktivitas terkait dengan biaya kelelahan diperkirakan \$1.967 setara dengan 28.022,87 rupiah per karyawan setiap tahun. Berdasarkan statistik produktivitas pekerja dari sebuah penelitian yang dilakukan pada empat perusahaan Amerika Serikat, pekerja yang kelelahan karena kurang tidur secara signifikan kurang produktif dan berkinerja buruk daripada pekerja yang secara konsisten memiliki tidur malam yang baik (1). Disamping itu 46 % orang merasa sangat sulit bekerja dalam tim karena gaya kerja yang berbeda. Meskipun 81% karyawan secara teratur bekerja dalam tim, hampir setengahnya merasa bahwa bekerja dalam tim dapat menjadi sulit karena perbedaan besar dalam gaya kerja. Faktanya, 80% karyawan Amerika Serikat merasa stres karena komunikasi di tempat kerja yang tidak efektif (1).

Instansi pemerintah maupun swasta sangat memerlukan produktivitas kerja yang baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Dengan demikian faktor manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (5).

Berdasarkan penelitian dari Dundo bahwa ada hubungan kelelahan kerja dengan produktivitas kerja petugas kesehatan dengan menyatakan bahwa hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja cukup nyaman 41,7% dan produktivitas 47,2%. Hasil analisis bivariat menunjukkan pula ada hubungan lingkungan kerja dengan

produktivitas kerja bagi petugas kesehatan (6).

Hasil penelitian Mufti pada Tahun 2016 didapatkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja baik, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan sebaliknya ketika lingkungan kerja tidak baik maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Hasil signifikan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh pada tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan (7). Karima pada Tahun 2018 juga menyimpulkan bahwa masa kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Hal ini menunjukkan semakin lama masa kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan (8).

Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang mengemban dan melaksanakan tugas sesuai Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Kota Padang Panjang Tahun 2018-2023 sesuai dengan bidang tugasnya yang tercantum dalam Tugas Pokok dan fungsi, serta Organisasi dan Tata Laksana Dinas kesehatan Kota Padang Panjang pada Perda Nomor 33 Tahun 2016 (9). Pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya). Tugas pegawai pemerintahan dalam masyarakat senantiasa mengabdikan kepada pemerintah untuk mencapai tujuan pemerintah yaitu mensejahterakan bangsa berupa memberikan tenaga dan pikirannya dengan sepenuh hati untuk tujuan mulia yaitu kepentingan bersama berupa kepentingan masyarakat dan negara sehingga perlu adanya proses pemberdayaan agar kualitas pegawai dapat meningkat. Apabila suatu organisasi yang produktivitasnya relatif rendah dan tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka melalui restrukturisasi, diharapkan organisasi akan mampu memberdayakan semua potensi yang ada, sehingga apabila seluruh potensi dapat diberdayakan secara optimal, maka diharapkan akan menghasilkan produktivitas organisasi secara optimal pula (10).

Pegawai Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat Kota Padang Panjang secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel dalam menyelenggarakan tugas pembangunan. Kedudukan peran Dinas Kesehatan yang penting menyebabkan pegawai-pegawainya senantiasa dituntut supaya memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jumlah pegawai yang bertugas di kantor Dinas Kesehatan tidak termasuk Unit Pelaksana Teknisnya adalah 63 orang, terdiri dari 12 pejabat eselon dan 51 pegawai pelaksana. Pegawai pelaksana terdiri dari 37 Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 26 pegawai kontrak (11).

Sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah Kota Padang Panjang yang mempunyai tugas pokok dan fungsi di bidang kesehatan selalu berupaya yang terbaik dalam kinerjanya untuk mewujudkan rencana strategis yang telah disusun serta visi dan misinya. Kondisi nyata yang terjadi di kantor Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang saat ini adalah lingkungan kerja belum cukup nyaman untuk bekerja. Lokasi kantor berada di pinggir jalan raya namun tidak bising ke ruang kerja. Beberapa ruangan tempat kerja kurang cukup dalam penerangan cahaya matahari sehingga harus menyalakan listrik saat bekerja. Ukuran tiap ruang terasa sempit karena dipenuhi perabot dan penghuni yang padat, sehingga tidak leluasa bergerak dan beraktivitas saat bekerja. Pada beberapa ruangan tidak memiliki ventilasi yang cukup sehingga terasa sangat gerah dan harus menyalakan kipas angin sepanjang hari untuk bisa bekerja agak nyaman. Selain itu peralatan yang dibutuhkan untuk mendukung kerja pegawai tidak memadai. Hampir semua pegawai mengelola program rangkap. Hubungan sesama pegawai pun tidak semuanya tampak harmonis. Kondisi demikian mungkin berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (11).

Survei awal dilakukan pada tanggal 12 Juli 2021 terhadap 10 responden dengan memberikan kuisioner. Diperoleh data dari 10 responden, 6 orang merasakan kelelahan fisik dan stres dalam bekerja, dikarenakan banyaknya tuntutan kerja yang harus dilakukan, kemudian responden banyak yang memiliki rangkap jabatan artinya memiliki program kerja yang lebih dari satu program. Kemudian 2 orang merasa lingkungan kerja kurang baik dikarenakan suasana kerja yang kurang efektif karena padatnya penghuni kantor dalam satu ruangan. Dan kurangnya sirkulasi udara dengan kapasitas ruangan yang kecil. Serta masih ada yang belum bisa bekerja sama dengan baik dalam bekerja sehingga produktivitas kerja tidak maksimal. Sedangkan 2 orang lagi merasa tidak ada masalah dengan kelelahan dalam bekerja karena sudah istirahat dengan cukup dan hanya memegang 1 (satu) program kerja (9).

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti masalah ini dikarenakan sangat jarang dilakukan sebuah penelitian mengenai produktivitas kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) karena peneliti sebelumnya hanya meneliti produktivitas kerja pada pekerja industri, maka dari itu peneliti tertarik ingin meneliti “Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja Pada Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang Tahun 2021”.

Metode Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja pada pegawai di Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang Tahun 2021. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang pada bulan Agustus 2021. Populasi dalam penelitian yaitu pegawai di Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang sebanyak 41 orang. Pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Variabel independen yaitu kelelahan kerja, stres kerja, masa kerja dan lingkungan kerja dan variabel dependen yaitu produktivitas kerja. Pengumpulan data—menggunakan kuesioner dengan desain penelitian *cross sectional* dengan pendekatan deskriptif analitik. Penelitian ini sudah lolos kaji etik dan sudah mendapatkan persetujuan etik dengan no: 396/KEPK/VIII/2021. Uji yang digunakan adalah uji *chi-square* dengan tingkat kepercayaan 95%.

Hasil

Analisis Univariat

Distribusi frekuensi faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja pada pegawai di Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang Tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja pada Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang Tahun 2021

Masa kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Baru	15	36,6
Lama	26	63,4
Total	41	100,00
Stres Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Stres	19	46,3
Tidak stress	22	53,7
Total	41	100,00
Lingkungan Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Buruk	20	48,8
Baik	21	51,2
Total	41	100,00
Kelelahan Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Lelah	14	34,1
Tidak lelah	27	65,9
Total	41	100,00
Produktivitas Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak Produktif	14	34,1
Produktif	27	65,9
Total	41	100,00

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa lebih dari separuh responden yaitu sebanyak 26 orang (63,4%) memiliki masa kerja yang lebih dari 3 tahun, lebih dari separuh responden

yaitu sebanyak 22 orang (53,7%) tidak mengalami stres dalam bekerja, lebih dari separuh responden yaitu sebanyak 21 orang (51,2%) memiliki lingkungan kerja yang baik, lebih dari separuh responden yaitu sebanyak 27 orang (65,9%) merasa tidak lelah dalam bekerja dan lebih dari separuh responden yaitu sebanyak 27 orang (65,9%) produktif dalam bekerja.

Analisa Bivariat

Faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja pada pegawai di Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang Tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja pada Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang Tahun 2021

Masa Kerja	Produktivitas Kerja				Total		p Value
	Tidak Produktif		Produktif		N	%	
	n	%	n	%			
< 3 Tahun	2	13,3	13	86,7	15	100	0,073
> 3 Tahun	12	46,2	14	53,8	26	100	
Total	14	34,1	27	65,9	41	100	

Stres Kerja	Produktivitas Kerja				Total		p Value
	Tidak Produktif		Produktif		N	%	
	n	%	n	%			
Stres	6	31,6	13	68,4	19	100	1,000
Tidak Stres	8	36,4	14	63,6	22	100	
Total	14	34,1	27	65,9	41	100	

Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja				Total		p Value	OR
	Tidak Produktif		Produktif		N	%		
	n	%	n	%				
Buruk	13	65	7	35	20	100	0,0005	37,143
Baik	1	4,8	20	95,2	21	100		
Total	14	34,1	27	65,9	41	100		

Kelelahan Kerja	Produktivitas Kerja				Total		p Value
	Tidak Produktif		Produktif		N	%	
	n	%	n	%			
Lelah	6	42,9	8	57,1	14	100	0,494
Tidak lelah	8	29,6	19	70,4	27	100	
Total	14	34,1	27	65,9	41	100	

Berdasarkan tabel 2 diketahui hasil uji statistik menunjukkan nilai $p = 0,073$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai di Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang Tahun 2021. Pada variabel stres kerja diketahui hasil uji statistik menunjukkan nilai $p = 1,000$ maka dapat

disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai di Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang Tahun 2021. Kemudian pada variabel lingkungan kerja diperoleh bahwa hasil uji statistik menunjukkan nilai $p = 0,0005$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai di Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang Tahun 2021. Uji lanjut dilakukan dengan nilai $OR = 37,143$ artinya responden yang memiliki lingkungan kerja yang buruk berisiko sebesar 37 kali untuk tidak produktif dalam bekerja dibandingkan dengan responden yang memiliki lingkungan kerja yang baik. Variabel kelelahan kerja menyatakan hasil uji statistik menunjukkan nilai $p = 0,494$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai di Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang Tahun 2021.

Pembahasan

Hubungan Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai di Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang Tahun 2021 dengan nilai $p\text{-value} = 0,073$.

Masa kerja adalah jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Masa kerja dapat menggambarkan pengalamannya dalam menguasai bidang. Masa kerja dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif. Memberi pengaruh positif pada kinerja bila dengan semakin lamanya masa kerja personal semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugas pegawainya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila dengan semakin lamanya masa kerja akan timbul kebiasaan pada tenaga kerja. Pada umumnya, pekerja dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan pekerja yang pengalamannya sedikit (12). Laminia *et al* pada Tahun 2018 menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja dengan nilai $p\text{-value} = 0,829$ (13). Indraswari pada Tahun 2019 juga menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan produktivitas kerja yaitu nilai p sebesar 0,005 (14).

Tidak ada hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja disebabkan ada responden yang memiliki masa kerja yang sudah lama namun masih belum produktif. Seharusnya semakin lama masa kerja maka semakin produktif dalam bekerja. Berdasarkan

hasil di lapangan diperoleh ada responden yang memiliki masa kerja > 10 tahun agak berkurang dalam produktivitas kerja memiliki alasan mudah lelah, memiliki rangkap kerja sehingga produktivitas kerja menurun. Bagi yang memiliki masa kerja < 6 tahun banyak yang sudah produktif dalam bekerja karena mereka belum memiliki beban kerja yang banyak.

Masa kerja cukup berpengaruh positif terhadap produktivitas pada umumnya. Maka dari itu bagi pekerja yang masa kerja sudah lama dan sudah berpengalaman diharapkan untuk dapat memperhatikan dan memberikan arahan kepada pekerja baru. Untuk itu diharapkan kepada pihak dinas kesehatan untuk lebih memperhatikan lagi karyawan baru agar dapat diberikan pengetahuan yang lebih dalam tentang prosedur pelaksanaan pekerjaan seperti diberikan pelatihan. Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau karyawan yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Sedangkan bagi karyawan lama juga perlu belajar dan dilatih dengan tujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja yang kurang baik sehingga produktivitas kerja lebih meningkat lagi.

Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai di Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang tahun 2021 dengan $p\text{-value} = 1,000$.

Menurut Tarwaka, stres adalah segala rangsangan atau aksi dari tubuh manusia baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunkan kesehatan sampai kepada dideritanya suatu penyakit. Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (15).

Menurut Neti, hasil penelitian diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = - 0,514; $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja. Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah produktivitas kerja, begitu sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja (16). Indraswari pada Tahun 2019 menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan produktivitas kerja yaitu nilai p sebesar 0,001 dengan kekuatan korelasi -0,479 (14).

Menurunnya produktivitas kerja pegawai dapat disebabkan beberapa faktor, diantaranya yaitu stres kerja. Stres merupakan bentuk sikap seseorang terhadap suatu peristiwa kehidupan yang menimbulkan dampak tidak menyenangkan bagi kehidupan fisik dan mental seseorang. Beban kerja yang berlebihan, keterdesakan waktu, bekerja lebih lama untuk memenuhi order, kondisi lingkungan fisik yang kurang mendukung, pekerjaan yang monoton, berulang-ulang dan tidak variatif, hal ini memungkinkan pegawai mengalami stres kerja, dan ditakutkan berdampak buruk bukan berdampak positif terhadap produktivitas kerja sehingga usaha pencapaian produktivitas kerja karyawan bisa terganggu (17).

Tidak ada hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja disebabkan jumlah responden yang mengalami stres kerja dan responden yang tidak mengalami stres hampir sama. Sehingga secara statistik stres kerja dan produktivitas kerja tidak berhubungan. Kemudian dari analisa juga didapatkan ada responden yang mengalami stres kerja namun masih bisa produktif dalam bekerja. Hal ini dikarenakan responden takut ditegur oleh pimpinan karena pekerjaan yang tidak tercapai. Karena dorongan dari pimpinan membuat responden harus menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin. Maka dari itu untuk menghindari stres dalam bekerja diharapkan selalu mengurangi pikiran yang negatif dan istirahat yang cukup.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai di Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang tahun 2021 dengan $p\text{-value} = 0,0005$. Uji lanjut dilakukan dengan nilai $OR = 37,143$ artinya responden yang memiliki lingkungan kerja yang buruk berisiko sebesar 37 kali untuk tidak produktif dalam bekerja dibandingkan dengan responden yang memiliki lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Dengan begitu

menjadi pendorong semangat dan kegairahan dalam bekerja. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik akan berpengaruh pada penurunan produktivitas kerjanya karena pekerjaannya merasa lelah. Lingkungan kerja memiliki beberapa standar seperti ventilasi, pencahayaan, kebisingan, limbah, suhu ruangan dan lain sebagainya. Hal ini tertuang sesuai dengan KMK No 1405 Tahun 2002 (18).

Karima pada Tahun 2013 di RSUP Dr. M. Djamil Padang menunjukkan hal yang bertentangan yaitu faktor lingkungan kerja tidak ada hubungan yang bermakna terhadap produktivitas kerja dengan nilai $p = 0,289$ (8). Randi Ambara pada Tahun 2017 juga menyatakan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja dengan $p = 0,021$ (19).

Tinggi rendahnya produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh semangat dan faktor kenyamanan kerja yang mana dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan responden didapatkan bahwa mereka merasa tidak nyaman dan kurang semangat dalam bekerja di lingkungan kerja Dinas. Karena hal tersebut menyebabkan pegawai tidak optimal dalam bekerja sehingga berdampak pada produktivitas. Dengan ketidaknyamanan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas karena pekerja melakukan aktivitasnya kurang optimal. Dan jika dilihat dari lingkungan kerja berdasarkan tempat kerja, semua sudah sesuai standar, dari jumlah ventilasi, pencahayaan dan lain-lain. Diharapkan kepada Dinas Kesehatan Kota untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang lebih nyaman karena apabila kenyamanan kerja tercipta saat pekerja melakukan aktivitasnya maka pekerja akan melakukan aktivitasnya dengan optimal, dikarenakan kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat baik dan mendukung. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat, baik dan menyenangkan akan mendorong perasaan dan kepuasan pegawai dalam bekerja, sehingga menumbuhkan semangat karyawan untuk bekerja lebih giat terhadap beban kerja yang diberikan dan tercapai dengan efektif dan efisien. Maka dari itu semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja.

Hubungan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada pegawai di Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang tahun 2021 dengan $p\text{-value} = 0,494$.

Lelah diartikan sebagai keadaan fisik dan mental yang berakibat pada menurunnya daya kerja, dan berkurangnya ketahanan tubuh seseorang saat bekerja. Kelelahan adalah keadaan tubuh fisik dan mental yang berbeda, tetapi semuanya berakibat kepada penurunan daya kerja dan berkurangnya ketahanan tubuh untuk bekerja (20). Sedangkan menurut Ahmad pada Tahun 2013 kelelahan (*fatigue*) merupakan salah satu resiko terjadinya penurunan derajat kesehatan tenaga kerja. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja tenaga kerja dan akan menimbulkan kesalahan dalam bekerja. Menurunnya kinerja sama artinya dengan menurunnya produktivitas kerja (21). Berdasarkan hasil penelitian Ahmad pada Tahun 2013 diketahui bahwa terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja pada tenaga kerja di PT. ALKATEX Tegal yaitu dengan nilai p sebesar 0,001 (21).

Tidak ada hubungan kelelahan kerja dengan produktivitas kerja dalam penelitian ini karena responden banyak yang tidak lelah dalam bekerja. Namun walaupun banyak yang tidak lelah dalam bekerja tapi masih ada yang tidak produktif. Hal ini dikarenakan kurangnya motivasi kepada pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dan juga kurangnya pengawasan kepada pekerja sehingga pekerja kurang disiplin walaupun tidak mengalami kelelahan. Bagi responden yang lelah dalam bekerja dan tidak produktif dalam bekerja disebabkan karena kurangnya istirahat dan juga merasa tubuh mereka mudah lelah sehingga responden merasa letih dan tidak produktif dalam bekerja.

Akibat buruk yang disebabkan oleh kelelahan kerja tersebut bisa dicegah. Tetapi hal ini diperlukan adanya kesadaran dari tenaga kerja itu sendiri dan kerja sama dari pihak institusi. Contohnya tenaga kerja agar dibiasakan untuk melakukan peregangan otot seperti menggerakkan kepala, tangan, dan kakinya disela-sela pekerjaannya ataupun saat istirahat, tujuannya supaya tubuh tidak terlalu lama dalam keadaan statis yang terjadi berulang kali. Selain itu, tenaga kerja sebaiknya membiasakan diri untuk mempergunakan waktu istirahat yang telah diberikan perusahaan dengan baik. Waktu istirahat tersebut jangan hanya digunakan untuk mengobrol saja, namun digunakan dengan beristirahat yang baik pula.

Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja merupakan factor yang paling berhubungan terhadap produktivitas kerja dengan nilai $p - value = 0,0005$ dan $OR = 37$ artinya responden yang memiliki lingkungan kerja yang buruk berisiko sebesar 37 kali untuk tidak produktif dalam bekerja dibandingkan dengan responden yang memiliki lingkungan kerja yang baik.

Saran

Diharapkan pihak Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang dapat menjadikan penelitian ini sebagai masukan dan pertimbangan dalam pelaksanaan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Kemudian penelitian ini dapat dijadikan referensi keilmuan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), khususnya yang berhubungan dengan produktivitas kerja, sebagai informasi dan dokumentasi data penelitian serta dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya. Sebagai wujud peran akademisi penerapan keilmuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan/instansi.

Daftar Pustaka

1. Dimoski A. *21 Remarkable Productivity Statistics* [2021] [Internet]. go Remotely.net. 2021. Available from: <https://goremotely.net/blog/productivity-statistics/>
2. Kemenaker Republik Indonesia. *Pengukuran produktivitas tenaga kerja*. Kemenaker RI. Kemenaker RI; 2019. p. 280.
3. Kholifatul Khoiria. *Kedisiplinan dan Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai*. Seminar Nasional - Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang. Malang: Universitas Negeri Malang; 2016. p. 140–4.
4. Sasfebrinogi D. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Metro. *Simplex*. 2019;2(3):49–62.
5. Bukit B, Malusa T, Rahmat A. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. Zahir Publishing, editor. Sleman, Yogyakarta: Zahir Publishing; 2017. 150 p.
6. Dundo TA. *Hubungan Kelelahan Kerja dan Produktivitas Kerja Dengan Kepuasan kerja Petugas kesehatan Lingkungan di Puskema Se Kota Gorontalo*. Universitas Negeri Gorontalo; 2018.
7. Mufti Aspiyah SM. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*. 2016;5(4):339–46.
8. Karima ANA, Idayanti, Umar A. Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank SulSelBar Cabang Utama Makassar. *Journal of Applied Business and Entrepreneurship*. 2018;1(1):49–64.
9. Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang. *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas*

-
- Kesehatan*. Padang Panjang: Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang; 2021.
10. Singkoh. Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Papua. *Jurnal Eksekutif*. 2018;1(1):1–9.
 11. Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang. *Laporan SDMK Dinas Kesehatan 2021*. Padang Panjang: Dinas Kesehatan Kota Padang Panjang; 2021.
 12. Isriyadi B. Hubungan Masa Kerja Dengan Tingkat Kecemasan Perawat Di Ruang Akut Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. *Jurnal Kesehatan*. 2015;1(1):1–10.
 13. Laminia D, Muniroh. Produktivitas Pekerja Di Home Industri Relationship Of Motivation And Work Period. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*. 2015;7(2):241–8.
 14. Indraswari DI. *The Correlation between Work Stress and Work Period with Work Productivity on Workers at PT. Eska Indo Jaya Colomadu*. Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret; 2019.
 15. Qodriyah L. Hubungan Antara Stress Kerja dengan Produktivitas Kerja. *Naskah Publikasi*. 2014;05(1):609–14.
 16. Neti. Hubungan Stress Kerja dengan Produktivitas Karyawan. *Naskah Publikasi*. 2012;1(2):1–18.
 17. Rudyarti E. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit X. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*. 2021;5(2):13.
 18. Angita rista tri, Rinofah R, Sari pristin prima. Pengaruh Kepemilikan Institusional, Kebijakan Hutang, Keputusan Investasi Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*. 2021;02(01):56–70.
 19. Ambara R. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja di Pabrik PTPN Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2017. Skripsi. STIKes Fort De Kock; 2017.
 20. Asmardayanti SA, S FSN, Wardani TL. Correlation Of Physical Work Load And Fatigue Level With Work Stress Of Cleaning Officers In Madiun City. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*. 2021;6(1):49–60.
 21. Muizzudin A. *Hubungan Antara Kelelahan Krja Dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Kerja Baian Tenun Di PT. Alkatex Tegal*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang; 2013.
-