

Analisis Faktor yang Berhubungan Dengan Produktifitas Kerja di Bagian Produksi Pelinting PT. Djagung Padi Mas Kota Malang

Anastasia Rozalia Sigit Safitri¹, Fresvian Jenrivo², Ani Asriani Basri³, Fariz Zuvil Arganata⁴

Politeknik Kesehatan Kemenkes Malang - Program Studi Sarjana Terapan Keselatan dan Kesehatan Kerja

SUBMISSION TRACK

Submitted : 21 Agustus 2024
Accepted : 27 Agustus 2024
Published : 28 Agustus 2024

KEYWORDS

Work motivation, work discipline, work nutrition, work productivity

CORRESPONDENCE

Phone: xxxxxxxxxxxx

E-mail:

anastasia_p17451204027@poltekkes-malang.ac.id

A B S T R A C T

The production results produced by PT Djagung Padi Mas were not in accordance with the planned results, namely in July, June and September the actual production results were less than the production plan results. Appropriate production results will help the company to meet market needs and improve the company's economy. The aim of this research is to determine the relationship between work motivation, work discipline and work nutrition with work productivity and to understand the picture of work motivation, work discipline, work nutrition and work productivity at PT. Djagung Padi Mas. The research method used was quantitative with a total sampling technique on 49 workers using logistic regression analysis tests, with interviews, observations, questionnaire instruments, and the SPSS method. Based on analysis using the SPSS method, the statistical output results show that the significance value of the relationship between work motivation and productivity is sig. 0.098 (sig < 0.05). The relationship between work discipline and productivity has a sig value. 0.268 (sig < 0.05). The relationship between occupational nutrition and productivity has a sig value. 0.236 (sig < 0.05). The conclusion is that work motivation, work discipline and work nutrition do not have a significant relationship with work productivity.

2024 All right reserved

This is an open-access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



PENDAHULUAN

Dalam operasi perusahaan, selain ketersediaan dana dan teknologi, sumber daya manusia (SDM) sangat penting pada perusahaan produksi. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelolah sumber daya manusia dengan sangat baik. Faktor manusia juga memiliki faktor penting untuk dikelolah dan mempengaruhi suatu perusahaan, karena pada dasarnya manusia memiliki akal, perasaan, dan perilaku. Kualitas sumber daya manusia yang baik juga menjadi faktor penting untuk perusahaan. Salah satu parameter pengukuran kualitas kerja adalah produktivitas kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja adalah Motivasi kerja, disiplin kerja, dan gizi kerja. Program terkait motivasi kerja, disiplin kerja, dan gizi dan kesehatan dapat membantu menunjang sasaran perusahaan, salah satu seperti mencapai target produksi, bahkan program ini dapat membantu meningkatkan

produktivitas kerja dan meningkatkan keharmonisan setiap karyawan.

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk berkontribusi sebesar mungkin untuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Selain itu, motivasi dapat menyebabkan, menyalurkan, bahkan mendukung unsur manusia sehingga ingin bekerja giat dan antusias untuk hasil yang maksimal.

Disiplin kerja yaitu suatu keadaan dimana pekerja diharuskan untuk mengikuti peraturan atau norma-norma yang telah dibuat dan setuju oleh perusahaan. Selain itu, disiplin kerja dapat membantu perusahaan agar pekerja dapat bekerja dengan baik dan teratur, sebagai bentuk peningkatan produktifitas kerja.

Gizi dan kesehatan merupakan upaya promotif, syarat penting untuk meningkatkan derajat kesehatan dan produktivitas kerja.

Penerapan gizi kerja di perusahaan menjadi salah perbaikan kualitas tenaga kerja. Selain aspek kesehatan, dalam gizi kerja juga terkandung aspek pengembangan sumber daya

Pada penelitian yang dilakukan oleh Laksmiari pada tahun 2019 di PT. Dahsheng Kecamatan Balaraja, Kabupaten Tangerang, yang bergerak dalam bidang memproduksi alas kaki (Insole), menunjukkan nilai koefisien determinasi Motivasi dan Disiplin kerja memberikan pengaruh besar 61,1% terhadap variabel Produktivitas Karyawan, sementara sisanya 38,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Pada penelitian lain, yang dilakukan oleh Baiti, dkk pada tahun 2020 di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta, yang bergerak dalam bidang produksi kain, menunjukkan nilai $0,104 > 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, maka secara parsial motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wardana dan Febrianti pada tahun 2012 di Bagian Produksi PT. Djagung Padi Mas Malang, yang bergerak dalam bidang produksi rokok, menunjukkan bahwa nilai sebesar 0,568 atau 56,8%. Dapat diartikan bahwa motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Djagung Padi sebesar 56,8%, sedangkan sisanya sebesar 43,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar motivasi karyawan.

Perusahaan PT. Djagung Padi Mas adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi rokok. Perusahaan ini berada di Jl. Raya Ki Ageng Gribig No.316, Kedungkandang, Kec. Kedungkandang, Kota Malang. Perusahaan ini memiliki 200 pekerja. Pada perusahaan ini memiliki 9 jam kerja yaitu dari hari Senin hingga hari Jumat, dari pukul 07.00-17.00. Selain itu terdapat data yang didapatkan dari PT. Djagung Padi Mas, yaitu target produksi setiap bulan dari PT. Djagung Padi Mas, yang dimana hasil produksi tidak sesuai dengan target yang rencanakan. Data yang di dapatkan yaitu dari

bulan Juni hingga September 2023, berikut paparan datanya :

Table 1. Data Produksi PT. Djagung Padi Mas

Bulan	Rencana	Realisasi
Juni	7.480.000	6.108.250
Juli	7.680.000	7.087.500
Agustus	8.000.000	8.382.750
September	8.160.000	7.680.000

Dari data yang di paparkan, menunjukkan bahwa pada bulan Juni, Juni, dan September, realisasi produksi tidak sesuai dengan rencana produksi. Pada data tersebut angka realisasi dengan rencana terlihat sangat jauh berbeda, yang dikarenakan karyawan sering tidak maksimal dalam bekerja, seperti tidak memiliki keinginan untuk mencapai target yang telah ditentukan dan pekerja hanya sekedar datang untuk bekerja, sehingga pembuatan produksi terhambat

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengobservasi gambaran dari motivasi kerja, disiplin kerja, gizi kerja dengan produktifitas kerja dan menganalisis hubungan motivasi kerja, disiplin kerja, dan gizi kerja dengan produktifitas kerja di PT. Djagung Padi Mas

METODE

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian menganalisis menggunakan data numerik atau angka, yang dimana diolah dengan statistika. Sehingga, dapat memberikan hasil yang empiris dan faktual terkait Analisis Faktor yang Berhubungan Dengan Produktifitas Kerja di Bagian Produksi Pelintingan PT. Djagung Padi Mas. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di Bagian Produksi Pelintingan PT. Djagung Padi Mas memiliki jumlah sebanyak 95 karyawan. Dengan pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling dan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh slovin dalam Mustafa:

Kategori	Jumlah	Persen
Kurang Baik	2	4%
Cukup	12	24%
Baik	35	72%
Total	49	100%

$$n : \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n : \frac{95}{1 + 95 (0,1^2)} = 48,7 \approx 49$$

Sehingga, hasil jumlah sample sebanyak 49 karyawan

Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti menggunakan kuisisioner, wawancara, dan dokumentasi untuk melakukan observasi lebih mendalam dan memperkuat data sekunder, data sekunder adalah data yang didapatkan dari pihak ketiga dan telah tersedia di lapangan. Hasil pengumpulan data akan dilakukan pengolahan data menggunakan regresi logistik biner. Menurut Kartik Patel 2021, mendefinisikan regresi logistik biner sebagai metode untuk mengukur hubungan antara variabel target yang bersifat kategorikal dan satu atau lebih variabel independen. Metode ini digunakan dalam situasi di mana variabel target memiliki dua jenis kemungkinan hasil (biner), dan memanfaatkan variabel prediktor yang bisa berupa kontinu atau kategorikal untuk memprediksi kelas variabel target. Regresi ini membantu mengidentifikasi faktor-faktor penting yang memengaruhi variabel dependen serta sifat hubungan antara variabel-variabel tersebut (5).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisa Data Univariat

Hasil analisa data univariat disajikan dalam bentuk deskripsi hasil distribusi data produktifitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan gizi kerja dalam bentuk tabel. Hasil analisa data digunakan untuk mengetahui gambaran produktifitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan gizi kerja

secara umum dari hasil data penelitian berdasarkan variabel penelitian yang telah di tentukan

Table 2. Data Distribusi Variabel Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kemauan dan dorongan diri sendiri untuk mencapai tujuan yang telah ada atau telah direncanakan oleh suatu organisasi. Dalam teori motivasi Herzberg, (dalam Abbas, 2023), bahwa faktor yang mendorong motivasi yakni motivator dan hygiene. Faktor motivator (dalam diri sendiri), sikap seperti harapan untuk menggapai sesuatu, rasa tanggung jawab, aktualisasi diri dan hasil yang didapatkan dari diri sendiri. Sedangkan hygiene (faktor eksternal) diantaranya lingkungan kerja atau lingkungan keluarga, rekan kerja, gaji, jam kerja, dan hubungan dengan pekerja atau pimpinan

Motivasi kerja responden di PT. Djagung Padi Mas, yaitu 72% dengan 35 responden termasuk kategori baik, 24% dengan 12 responden termasuk kategori cukup, dan 4% dengan 2 responden termasuk kategori kurang baik. Yang dimana, pekerja di PT. Djagung Padi Mas, memiliki presentasi tinggi pekerja yang cukup memiliki motivasi kerja.

Hal ini sependapat dengan Virginia (2020), Motivasi adalah bentuk dorongan agar pekerja dapat bekerja dengan baik untuk meningkatkan hasil produksi, dan menurut Ryani Dyan (2021) Motivasi adalah cara untuk meningkatkan semangat pekerja, jika motivasi telah terpenuhi akan meningkatkan semangat bekerja sehingga visi dan misi Perusahaan akan tercapai

Table 3. Data Distribusi Variabel Dislipin Kerja

Kategori	Jumlah	Persen
Kurang Baik	1	2%
Cukup	28	57%
Baik	20	41%
Total	49	100%

Disiplin kerja, dianggap sebagai suatu prosedur atau langkah yang dilakukan untuk mengoreksi dan menghukum bawahan, yang disebabkan dari perilaku bawahan yang menyimpang

dari aturan. Menurut, Keith Davis, (dalam Paramita 2017) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu (1) Jam Kerja, (2) Izin kerja, dan (3) Absensi pekerja

Dislipin kerja responden PT. Djangung Padi Mas, memiliki subjek sebanyak 28 pekerja dengan presentase sebesar 57%, yang memiliki kategori dislipin yang cukup, subjek sebanyak 20 orang pekerja yang memiliki presentase sebesar 51%, yang memiliki kategori dislipin yang baik, dan subjek sebanyak 1 orang pekerja yang memiliki presentase sebesar 2%, yang memiliki kategori dislipin yang kurang baik. Yang dimana, pekerja di PT. Djangung Padi Mas, memiliki presentasi tinggi pekerja yang cukup memiliki dislipin kerja

Hal ini sependapat dengan Sarangih (2019) bahwa dislipin adalah dimana pekerja dapat menaati norma-norma yang ditentukan dan bekerja dengan hasil yang baik, maka secara tidak langsung dapat membantu Perusahaan mencapai rencana yang telah ditetapkan. Menurut Lapu (2022) dislipin adalah salah satu bentuk dorongan agar pekerja dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang baik untuk Perusahaan

Table 4. Data Distribusi Variabel Gizi Kerja

Kategori	Jumlah	Persen
Sangat Kurus	3	5%
Kurus	3	5%
Normal	14	33%
Gemuk	6	8%
Obesitas	23	49%
Total	49	100

Gizi kerja diharapkan dapat mewujudkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan dalam proses produksi atau distribusi dan memelihara kemampuan dan produktifitas di tingkat yang optimal. gizi kerja sangat penting untuk memenuhi energi karyawan untuk meningkatkan daya kerja, sehingga dapat memenuhi kesejahteraan karyawan dan produktifitas karyawan.

Status gizi di bagai menjadi 3, yaitu (1) gizi kurang (undernutrition) adalah keadaan dimana jumlah kebutuhan (energi) yang masuk lebih sedikit daripada yang dikeluarkan, (2) gizi normal adalah keadaan dimana jumlah kebutuhan (energi) yang masuk dan yang keluar memiliki nilai yang sama atau seimbang, (3) gizi lebih (overnutrition) adalah keadaan dimana jumlah kebutuhan (energi) yang masuk lebih banyak daripada yang dikeluarkan. Menurut Ramadhanti, 2020, faktor yang memengaruhi gizi pekerja seperti jenis kegiatan/ beban kerja faktor internal pekerja (jenis kelamin, usia, keadaan fisiologis, tingkat kesehatan dan kebiasaan makan) serta lingkungan kerja (meliputi: fisik, kimia, biologi, fisiologi, psikologi dan ergonomi).

Gizi Kerja responden PT. Djangung Padi Mas, memiliki subjek sebanyak 23 pekerja dengan presentase sebesar 49%, yang memiliki kategori obesitas, subjek sebanyak 14 orang pekerja yang memiliki presentase sebesar 33%, yang memiliki kategori normal, subjek sebanyak 6 orang pekerja yang memiliki presentase sebesar 8%, yang memiliki kategori gemuk, dan subjek sebanyak 3 orang pekerja yang memiliki presentase sebesar 5%, yang memiliki kategori sangat kurus dan kurus

Hal ini sependapat dengan Stitaprajana (2020) gizi tubuh seseorang digunakan untuk melakukan kegiatan sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan dapat mengapai visi dan misi Perusahaan. Menurut Partuti (2019) gizi pekerja dapat mempengaruhi produktifitas pekerja, karena dengan adanya pekerja dengan pemasukan gizi cukup (input) dapat meningkatkan produktifitas (output)

Kategori	Jumlah	Persen
Produktifitas	2	4.1%
Tidak Produktifitas	47	95.9%
Total	49	100 %

Table 5. Data Distribusi Variabel Produktifitas Kerja

Produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dengan menggunakan sumber daya dengan baik dan menghasilkan barang atau jasa dengan dalam kurun waktu yang cepat dan kualitas yang baik. Dengan adanya karyawan yang memiliki produktivitas tinggi, perusahaan akan mendapatkan laba yang tinggi. Menurut

Chi-square	df	Sig.
1.654	6	0.949

Damayanti 2020, Produktivitas adalah bentuk menghasilkan hasil barang dan jasa sebanyak mungkin dengan memanfaatkan sumber daya dengan baik. Menurut Astuti 2020, produktivitas adalah Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu.

Faktor yang mempengaruhi Produktifitas adalah (1) Sikap Mental, (2) pendidikan dan pelatihan, (3) Keterampilan, (4) Manajemen, (5) Hubungan Industrial, (6) Tingkat Pengahsilan, (7) Gizi dan Kesehatan, (8) Jaminan Sosial, (9) Lingkungan dan iklim kerja, (10) Sarana Produksi, dan (11) Kesempatan beprestasi

Produktifitas, pada pekerja PT. Djanggung Padi Mas, memiliki subjek sebanyak 47 pekerja dengan presentase sebesar 95,9%, yang memiliki kategori produktifitas yang rendah, dan subjek sebanyak 2 orang pekerja yang memiliki presentase sebesar 4,1%, yang memiliki kategori produktifitas yang baik

Hal ini sependapat dengan Nugraha (2019) produktifitas adalah parameter input untuk Perusahaan dan output berbentuk produksi atau hasil dari Perusahaan, sehingga jika hasil produksi baik, maka perusahaan juga akan cukup untuk memenuhi sumber daya untuk pembuatan produksi. Dan menurut Ramadani (2020) hasil produksi akan meningkat jika pekerja memiliki

produktifitas yang cukup untuk mendorong kelancaran pekerjaan

2. Analisa Data Multivariat

Hasil data secara multivariat pada penelitian didapatkan dari hasil uji statistik menggunakan SPSS dengan menggunakan variabel Produktifitas Kerja (Y), Motivasi Kerja (X^1), Dislipin Kerja (X^2), dan Gizi Kerja (X^3), yang didalamnya terdiri dari Uji kesesuaian model, Uji G, dan hasil pengujian hipotesis

1) Uji Kesesuaian Model

Table 6. Tabel Hosmer Dan Lemeshow Test

Berdasarkan Tabel Hosmer Dan Lemeshow Test bahwa nilai sig sebesar 0.949 (>0.05) maka model telah sesuai dan model dapat digunakan

2) Uji G

Table 7. Tabel Omnibus Test

Step 1	Chi-square	df	Sig.
Step	4.623	3	0.202
Block	4.623	3	0.202
Model	4.623	3	0.202

Berdasarkan Tabel Omnibus Test bahwa nilai sig. 0202 (>0.05) yang artinya tidak terdapat hubungan produktifitas kerja dengan motivasi kerja, dislipin kerja, dan gizi kerja

Table 8. Tabel Model Summary

Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
0.090	0.312

Berdasarkan tabel Model Summary, bahwa nilai Nagelkerke R Square sebesar 0.312. Yang artinya variabel independent (Motivasi Kerja (X_1), Dislipin Kerja (X_2), dan Gizi Kerja (X_3)) mampu menjelaskan 31.2% variabel dependen (Produktifitas Kerja (Y)) dan sisanya 68.8% oleh faktor lain

3) Hasil Pengujian Hipotesis

Table 9. Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan output SPSS diatas menunjukkan bahwa nilai sig.

Pada variabel Motivasi kerja (X^1) yaitu $0.098 > 0.05$ yang artinya H_0^1 diterima dan H_a^1 ditolak, tidak ada Hubungan Motivasi Kerja (X^1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y). Pada variabel Dislipin kerja (X^2) yaitu $0.268 > 0.05$ yang artinya H_0^2 diterima dan H_a^2 ditolak, tidak ada Hubungan Dislipin Kerja (X^2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y). Pada variabel Gizi Kerja kerja (X^3) yaitu $0.357 > 0.05$ H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada Hubungan Gizi Kerja (X^3) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

4) Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk berkontribusi sebesar mungkin untuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam teori motivasi Herzberg, (dalam Abbas, 2023), bahwa faktor yang mendorong motivasi yakni motivnator dan hygiene. Faktor motivator (dalam diri sendiri), sikap seperti harapan untuk menggapai sesuatu, rasa tanggung jawab, aktualisasi diri dan hasil yang didapatkan dari diri sendiri. Sedangkan hygiene (faktor eksternal) diantaranya lingkungan kerja atau lingkungan keluarga, rekan kerja, gaji, jam kerja, dan hubungan dengan pekerja atau pimpinan.

Pada hasil variabel Motivasi menunjukkan tidak terdapat hubungan antara variabel motivasi dengan produktifitas kerja, dengan hasil dengan kofisien regresi -2.349 dan nilai signifikansi $0,098 > 0,05$, yang artinya tidak terdapat hubungan motivasi terhadap produktifitas. Dari hasil wawanacara, didapatkan bahwa adanya tingkat depresi yang tinggi sehingga menyebabkan rasa tidak termovasi, rasa tidak semangat, dan kurang berkomitmen dalam bekerja.

Selain itu pada variabel motivasi, pada pekerja PT. Djangung Padi Mas,

memiliki subjek sebanyak 42 pekerja

	B	Sig.
Motivasi Kerja	-2.349	0.098
Dislipin Keja	-2.975	0.268
Gizi Kerja	-0.858	0.357
Constant	12.195	0.236

dengan presentase sebesar 86%, yang memiliki kategori motivasi yang cukup, subjek sebanyak 5 orang pekerja yang memiliki presentase sebesar 10%, yang memiliki kategori motivasi yang baik, dan subjek sebanyak 2 orang pekerja yang memiliki presentase sebesar 4%, yang memiliki kategori motivasi yang tidak baik.

Dari uraian diatas, menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki hubungan yang dengan produktifitas kerja dan pekerja di PT. Djangung Padi Mas memiliki presentase sebesar 86%, motivasi cukup. Hal tersebut berarti motivasi kurang dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan produktifitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyan (2020) diperoleh nilai p-value sebesar $0,087$ dan nilai T Statistik $< T$ tabel ($0,522 < 1,96$). Yang artinya Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dari hasil observasi yang dilakukan oleh Ryani Dhyan, bahwa pekerja memiliki tingkat motivasi yang rendah, karena kurangnya perhatian dari karyawan itu sendiri, sedangkan perusahaan telah melakukan segala Upaya untuk meningkatkan motivasi tersebut.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rampisela (2020) Motivasi Kerja diperoleh angka t hitung sebesar $0.407 < 2.05553$ dan nilai signifikansi $0.687 > 0.05$ artinya motivasi tidak berhubungan dengan produktifitas kerja. Karena motivasi kerja tidak cukup memberikan efek pada produktifitas kerja dan karena masih

banyak karyawan yang bekerja sesuai jam kerja tanpa mempertimbangkan faktor produktivitas kerja

5) Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Disiplin kerja yaitu suatu keadaan dimana pekerja diharuskan untuk mengikuti peraturan atau norma-norma yang telah dibuat dan setuju oleh perusahaan. Menurut, Keith Davis, (dalam Paramita 2017) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu (1) Jam Kerja, (2) Izin kerja, dan (3) Absensi pekerja

Pada hasil variabel disiplin menunjukkan adanya hubungan yang negative antara variabel disiplin dengan produktifitas kerja, dengan hasil dengan kofisien regresi -2.975 dan nilai sig. $0.268 > 0,05$, yang artinya tidak terdapat hubungan disiplin terhadap produktifitas. Hasil observasi didapatkan bahwa beberapa pekerja tidak masuk tanpa keterangan dan memiliki tingkat absensi yang tinggi tanpa mempertimbangkan target yang harus di penuhi

Pada variabel produktifitas, pada pekerja PT. Djagung Padi Mas, memiliki subjek sebanyak 47 pekerja dengan presentase sebesar 95,9%, yang memiliki kategori produktifitas yang rendah, dan subjek sebanyak 2 orang pekerja yang memiliki presentase sebesar 4,1%, yang memiliki kategori produktifitas yang baik

Dari uraian diatas, menunjukan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan produktifitas kerja dan pekerja di PT. Djagung Padi Mas memiliki presentase sebesar 84%, disiplin cukup. Hal tersebut berarti disiplin dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan produktifitas kerja

Penelitian yang dilakukan Lapu (2022) hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT X Nunukan masuk pada

kategori sangat rendah, dengan nilai r hitung = $0.182 < r$ tabel = 0.235 dan $p = 0.121 > 0.05$ yang artinya tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT X Nunukan

Penelitian yang dilakukan Widiana (2022) hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja masuk pada kategori sangat rendah, dengan nilai r hitung = $0.163 < r$ tabel = 0.260 dan $p = 0.296 > 0.05$ yang artinya tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja

6) Hubungan Gizi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Gizi dan kesehatan merupakan upaya promotif, syarat penting untuk meningkatkan derajat kesehatan dan produktivitas kerja. Penerapan gizi kerja di perusahaan menjadi salah perbaikan kualitas tenaga kerja. Selain aspek kesehatan, dalam gizi kerja juga terkandung aspek pengembangan sumber daya. Status gizi di bagai menjadi 3, yaitu (1) gizi kurang (undernutrition) adalah keadaan dimana jumlah kebutuhan (energi) yang masuk lebih sedikit daripada yang dikeluarkan, (2) gizi normal adalah keadaan dimana jumlah kebutuhan (energi) yang masuk dan yang keluar memiliki nilai yang sama atau seimbang, (3) gizi lebih (overnutrition) adalah keadaan dimana jumlah kebutuhan (energi) yang masuk lebih banyak daripada yang dikeluarkan. Menurut Ramadhanti, 2020, faktor yang memengaruhi gizi pekerja seperti jenis kegiatan/ beban kerja, faktor internal pekerja (jenis kelamin, usia, keadaan fisiologis, tingkat kesehatan dan kebiasaan makan) serta lingkungan kerja (meliputi: fisik, kimia, biologi, fisiologi, psikologi dan ergonomi).

Pada hasil variabel Gizi Kerja menunjukkan adanya hubungan yang

negative antara variabel gizi kerja dengan produktifitas kerja, dengan hasil dengan kofisien regresi -0.858 dan nilai sig. $0.357 > 0,05$, yang artinya tidak terdapat hubungan gizi terhadap produktifitas. Hasil observasi, bahwa indeks massa tubuh tidak berhubungan karena tingkat mobilitas yang rendah, pekerja dituntut hanya bekerja di tempat untuk melinting rokok.

Selain itu pada variabel gizi kerja, pada pekerja PT. Djagung Padi Mas, memiliki subjek sebanyak 23 pekerja dengan presentase sebesar 49%, yang memiliki kategori obesitas, subjek sebanyak 14 orang pekerja yang memiliki presentase sebesar 33%, yang memiliki kategori normal, subjek sebanyak 6 orang pekerja yang memiliki presentase sebesar 8%, yang memiliki kategori gemuk, dan subjek sebanyak 3 orang pekerja yang memiliki presentase sebesar 5%, yang memiliki kategori sangat kurus dan kurus

Dari uraian diatas, menunjukkan bahwa gizi kerja tidak memiliki hubungan yang erat dengan produktifitas kerja pekerja di PT. Djagung Padi Mas memiliki presentase sebesar 49%, obesitas. Hal tersebut berarti gizi kerja tidak dapat digunakan sebagai sarana untuk meningkatkan produktifitas kerja

Pada penelitian yg dilakukan oleh Stitaprajna (2020) nilai signifikan $0,459 > 0.05$ artinya tidak terdapat hubungan antara status gizi dengan produktifitas kerja. Hasil penelitian yang tidak berpengaruh disebabkan karena, gizi yang kurang atau berlebih tidak mempengaruhi hasil pekerjaan yang dilakukan dan juga perusahaan telah menyediakan konsumsi untuk memenuhi energi pekerja, sehingga dalam penelitian ini asupan energi berpengaruh terhadap produktifitas kerja

Dan juga pada Pada penelitian yg dilakukan oleh Partuti (2019) bahwa nilai signifikan $0,362 < 0,55$ yang artinya Indeks Massa Tubuh (IMT) tidak berpengaruh terhadap produktifitas. Hasil penelitian ini tidak menunjukkan adanya pngaruh, karena pekerjaan tersebut tidak memerlukan gizi yang tinggi dan tetap memenuhi hasil produksi dengan baik

PENUTUP

Simpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari "Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Produktifitas Kerja di Bagian Produksi Pelintingan PT. Djagung Padi Mas", yaitu :

1. Tingkat Motivasi di PT. Djagung Padi Mas memiliki kategori yang baik. Dari 49 pekerja, terdapat 35 pekerja (72%) yang memiliki kategori yang baik, 12 Pekerja (12%) yang memiliki kategori cukup, dan 2 pekerja (4%) yang memiliki kategori kurang
2. Tingkat Dislipin di PT. Djagung Padi Mas memiliki kategori yang cukup. Dari 49 pekerja, terdapat 28 pekerja (57%) yang memiliki kategori yang cukup, 20 Pekerja (41%) yang memiliki kategori baik, dan 1 pekerja (2%) yang memiliki kategori kurang
3. Tingkat Gizi Kerja di PT. Djagung Padi Mas memiliki kategori yang obesitas yang tinggi. Dari 49 pekerja, terdapat 23 pekerja (49%) yang memiliki kategori yang obesitas, 14 Pekerja (33%) yang memiliki kategori normal, 6 pekerja (8%) yang memiliki kategori gemuk, 3 pekerja (5%) yang memiliki kategori kurus dan sangat kurus
4. Tingkat produktifitas di PT. Djagung Padi Mas memiliki kategori yang kurang. Dari 49 pekerja, terdapat 47 pekerja (95.5%) yang memiliki kategori tidak produktifitas, dan 2 Pekerja (4,1%) yang memiliki kategori produktifitas
5. Hasil dari Regresi Logistik, dengan hasil kofisien regresi -2.349 dan nilai

signifikansi $0,098 > 0,05$, menunjukkan bahwa tidak ada hubungan motivasi dengan produktifitas

6. Hasil dari Regresi Logistik, dengan hasil kofisien regresi -2.975 dan nilai sig. $0.268 > 0,05$, yang artinya tidak ada hubungan disiplin dengan produktifitas
7. Hasil dari Regresi Logistik, dengan hasil kofisien regresi -0.858 dan nilai sig. $0.357 > 0,05$, yang artinya tidak ada hubungan disiplin dengan produktifitas

Saran

Saran yang dapat diambil dari "Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Produktifitas Kerja di Bagian Produksi Pelintingan PT. Djagung Padi Mas", yaitu :

1. Melihat hasil Regresi Logistik, bahwa motivasi kerja tidak berhubungan dengan produktifitas kerja di bagian produksi pelintingan PT. Djagung Padi Mas. Atasan sebaiknya tetap memberikan motivasi pada pekerja agar pekerja tetap semangat dalam bekerja, sehingga dengan harapan rencana produksi perusahaan dapat tercapai dengan mudah lancar
2. Melihat hasil Regresi Logistik, bahwa motivasi kerja tidak berhubungan dengan produktifitas kerja di bagian produksi pelintingan PT. Djagung Padi Mas. Atasan sebaiknya tetap memperhatikan kedisiplinan pekerja, sehingga pekerja datang dan pulang dengan tepat waktu, menggunakan seragam yang sesuai, dan juga tidak melanggar norma-norma yang di berikan, sehingga dapat terlihat, pekerja yang disiplin dapat memberikan hasil yang terbaik dan maksimal
3. Melihat hasil Regresi Logistik, bahwa gizi kerja tidak berhubungan dengan produktifitas kerja di bagian produksi pelintingan PT. Djagung Padi Mas. Diharapkan atasan tetap memperhatikan gizi pekerja, sehingga pekerja tidak mengalami terlalu kurus atau obesitas dan tidak beresiko terkena penyakit tertentu diakibatkan malnutrisi

(kekurangan gizi) atau overnutrition (kelebihan gizi)

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, K. R. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Quality Control Pt. Dahsheng Kecamatan Balaraja, Kabupaten Tangerang. *Jurnal Penelitian, Pengembangan Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Stie Putra Perdana Indonesia*, 2987-3011.
- Khairunisa Nur Baiti, D. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Eduonomika Vol. 04 No. 01*, 69-87.
- Wardana, L. W. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kompilek Vol. 4 No. 2*, 97-106.
- Abbas, S. A. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal Emba Vol.8 No.1*, 302 - 311. *Kinerja. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 45-55.
- Dhyan, R., Parashakti, & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 127-136.
- Paramita, L. F. (2017). Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Medan. Medan.
- Saragih, N. B. (2019). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerjakaryawan Pada Afdeling 1 Pt. Perkebunan Nusantara Iv Adolina.
- Lapu, H. S., & Rahmah, D. D. (2022). Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt X Nunukan.
- Ramadhanti, A. A. (2020). Status Gizi Dan kelelahan Terhadap produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 213-218.
- Stitaprajna, A., & Aslam, M. (2020). Hubungan Status Gizi Dan Asupan Energi Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Pt. Propack Kreasi Mandiri Cikarang. *Jurnal Nutrisia*, 86-93.
- Partuti, T., & Ekawati, R. (2019). Hubungan Antara Status Gizi Dengan Produktifitas Tenaga Kerja Wanita Ikm Gipang Wilayah Cilegon. *Jurnal Harkat : Media Komunikasi Gender*, 15 (2), 126-131.
- Indahsari, N. N., & Damayanti, K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran) Vol. 5 No. 2*, 171-179.

- Astuti, T. B. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt Mazuvo Indo. 1-22.
- Nugraha, R. A. (2019, Oktober 2). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja Di Pt. Hm Sampoerna Malang. Retrieved From Repository.Ub.Ac.Id.
- Ramadani, R. R. (2020). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Buruh Wanita Pada Bagian Linting Pada Pabrik Rokok Di Kabupaten Probolinggo.
- Abbas, S. A. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 45-55.
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal Emba Vol.8 No.1*, 302 - 311.
- Widiana, R. R. (2019). Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktifitas Kerja Di Pt. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta. Retrieved From Digilib.Uns.Ac.Id
- Ramadhanti, A. A. (2020). Status Gizi Dankelelahan Terhadapproduktivitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 213-218.