

## ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BALAI BESAR PENGAWAS OBAT DAN MAKANAN DI PALEMBANG TAHUN 2022

Oleh

Alief Nouvaldi<sup>1</sup>, Yusnilasari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Kesehatan Masyarakat STIK Bina Husada Palembang

<sup>1</sup>Email : aliefnouvaldi@gmail.com

<sup>2</sup>Dosen Tetap Program Studi Kesehatan Masyarakat STIK Bina Husada Palembang

<sup>2</sup>Email : ynsari@ymail.com

### ABSTRAK

Berdasarkan dari data yang di ambil dari absensi 5 bulan terakhir, jam kerja yang di terapkan di BBPOM Palembang ini menerapkan jam kerja lebih dari 8 jam/hari, yang dimana aturan pemerintah itu menetapkan untuk jam kerja yaitu 8 jam/hari. Dan yang saya dapat juga bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak tepat waktu saat scan masuk jam kerja, ada beberapa karyawan yang terlambat lebih dari jam 08.00, yang bisa di artikan itu dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk diketahuinya faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain cross sectional. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan BPOM Palembang yang berjumlah 80 orang dengan teknik Total sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah univariat dan bivariat dengan menggunakan uji chi square. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli 2022 di BPOM Palembang. Hasil uji univariat distribusi frekuensi responden tidak produktif berjumlah 58 responden (72,5%), yang mengalami stress berjumlah 43 responden (53,8%), jam kerja melebihi kapasitas berjumlah 51 responden (63,8%), dan beban kerja normal berjumlah 43 responden (53,8%). Hasil uji bivariat didapatkan ada hubungan antara stress kerja (p value = 0,000), jam kerja (p value = 0,004), dan beban kerja (p value = 0,000) dengan produktifitas kerja. Simpulan didapatkan ada hubungan antara stress kerja, jam kerja, beban kerja terhadap produktifitas kerja. Disarankan untuk memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan dan perlu mengukur dengan cermat kualifikasi yang sesuai dengan setiap pekerjaan.

**Kata Kunci** : Produktifitas kerja, Stress Kerja, Jam Kerja, Beban Kerja

### ABSTRACT

*Based on data taken from absenteeism for the last 5 months, the working hours applied at BBPOM Palembang apply working hours of more than 8 hours/day, which the government regulation stipulates for working hours of 8 hours/day. And what I got was that there were still some employees who were not on time when the scan entered working hours, there were some employees who were late more than 08.00, which could be interpreted as affecting the work productivity of the employees themselves. This study aims to determine the factors related to the work productivity of employees at the Center for Drug and Food Control in Palembang. This study uses a quantitative method with a cross sectional design. The sample in this study were employees of BPOM Palembang, amounting to 80 people with total sampling technique. The data analysis used in this research is univariate and bivariate using chi square. This research was conducted in July 2022 at BPOM Palembang. The results of the univariate test of the frequency distribution of unproductive respondents were 58 respondents (72.5%), who experienced stress were 43 respondents (53.8%), working hours exceeding capacity were 51 respondents (63.8%), and normal workloads were 43 respondents (53.8%). The results of the bivariate test showed that there was a relationship between work stress (p value = 0.000), working hours (p value = 0.004), and workload (p value = 0.000) with work productivity. The conclusion is that there is a relationship between work stress, working hours, workload on work productivity. It is recommended to assign jobs to employees according to the skills of the employees and it is necessary to carefully measure the qualifications that correspond to each job.*

**Keywords** : work productivity, work stress, working hours, workload

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan di kelola dengan

sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal (Sedarmayanti 2016).

Peran karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari perusahaan tersebut. Karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi atau industri. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang

memengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya (Sedarmayanti, 2016).

Setiap Instansi pasti menginginkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan produktivitas 1 2 kinerjanya. Jika penilaian Prestasi Kerja sangat diperhatikan maka akan menjadikan 94yste bagi karyawan serta untuk melihat sejauh mana 94ystem94 keberhasilan yang bisa dicapai dalam bekerja. Penilaian prestasi kerja sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan 94ystem94ka tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program 94ystem94kan dan pelatihan, perekrutan, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi atau demosi, 94ystem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilaku lainnya. Berkaitan dengan hal tersebut usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan tingkat Stress Kerja (Nurmalasari, 2015).

Stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja yang dialami karyawan berbeda-beda. Stres ditentukan pula oleh individunya sendiri. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress kerja bagi karyawan antara lain: tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut dan merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya 3 yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya (Farisi and Pane, 2020).

Menurut Ridley Kesehatan Kerja adalah kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman, baik itu karyawan, perusahaan, maupun masyarakat dan lingkungan sekitar tempat kerja. Dalam ketentuan UU No.14 Tahun 1969 Pasal 9 dan 10 dikemukakan bahwa: Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atau keselamatan, kesehatan kesusilaan, pemeliharaan moral kerja perlakuan yang seusai dengan martabat manusia dan moral agama (Ridley, 2012).

Produktivitas dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu industri atau usaha kecil dan menengah (UKM) dalam menghasilkan barang atau jasa, jika semakin tinggi perbandingannya, maka semakin tinggi produk yang dihasilkan. Para ahli lain menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan produktivitas adalah perbandingan antara output dan input, di mana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada di bawah kondisi distribusi yang sama dan

perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja (Dahlia, 2019).

Masalah yang berkaitan dengan Produktivitas Karyawan juga terjadi di Indonesia, penelitian yang dilakukan oleh Anidia, 2018 pada karyawan di Pabrik Gula Kebon Agung Kota Malang tahun 2018, memberikan gambaran bahwa adanya hubungan negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini menjelaskan bahwa jika adanya peningkatan usia akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja karyawan. Rata-rata usia karyawan yang produktif sebanyak 50 4 karyawan (37,13%) memiliki usia 21-30 tahun, sedangkan 63 karyawan (47,01%) memiliki usia 31-40 tahun. Karena pekerjaan yang dilakukan dalam bagian pabrikasi cukup berat dan memakan banyak tenaga. Hal ini akan sangat berpengaruh pada kontribusi yang diberikan setiap karyawan.

Balai Besar POM di Palembang merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan POM yang dibentuk berdasarkan SK Kepala Badan POM No. 05018/SK/KB POM tanggal 17 Mei 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Badan Pengawas Obat dan Makanan. Sebagai UPT, tentunya Balai Besar POM di Palembang mempunyai peranan penting sebagai perpanjangan tangan dari Badan POM dalam melaksanakan kebijakan di bidang 5 pengawasan produk terapeutik, narkotika, psikotropika dan zat adiktif lain, obat tradisional, kosmetika, produk komplemen, keamanan pangan dan bahan berbahaya.

Berdasarkan dari data yang di ambil dari absensi 5 bulan terakhir, jam kerja yang di terapkan di BBPOM Palembang ini menerapkan jam kerja lebih dari 8 jam/hari, yang dimana aturan pemerintah itu menetapkan untuk jam kerja yaitu 8 jam/hari. Dan yang saya dapat juga bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak tepat waktu saat scan masuk jam kerja, ada beberapa karyawan yang terlambat lebih dari jam 08.00, yang bisa di artikan itu dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar berlakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Palembang.

## 1.2. Tujuan Penelitian

### 1.2.1. Tujuan Umum

Diketuainya analisis dari faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Palembang.

### 1.2.2. Tujuan Khusus

- 1) Diketuainya gambaran karakteristik karyawan di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Palembang.
- 2) Diketuainya gambaran stres kerja, lama jam kerja, beban kerja dan produktivitas

kerja karyawan di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Palembang.

- 3) Diketuainya hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Palembang.
- 4) Diketuainya hubungan lama jam kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Palembang.
- 5) Diketuainya hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Palembang.

### 1.3. Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Bagi Badan Pengawas Obat dan Makanan di Palembang

Bisa menjadi masukan dan bahan pertimbangan dalam rangka pencegahan kelelahan kerja dalam upaya meminimalkan kelelahan akibat kerja yang terjadi di Balai Pengawas Obat dan Makanan di Palembang.

#### 1.3.2 Bagi STIK Bina Husada

Sebagai bahan pertimbangan terhadap apa yang telah di dapat mahasiswa selama mendapatkan pendidikan dan di dalam teori praktek lapangan, serta menambah pengetahuan mahasiswa tentang pentingnya pencegahan kelelahan kerja.

#### 1.3.3 Bagi Rumah Sakit

Sebagai sarana belajar untuk melakukan penelitian yang meamfaatkan pengetahuan yang di dapat selama masa perkuliahan serta sebagai penilaian terhadap tingkat pengetahuan mahasiswa selama mendapatkan perkuliahan. Serta menambah wawasan mahasiswa mengenai Stres Kerja dan Kelelahan Kerja khususnya.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan rancangan *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Balai Besar Obat dan Makanan di Palembang yang berjumlah 84 Orang. Jumlah seluruh sampel yaitu 80 sampel, karena penelitian menggunakan Total Sampling. Penelitian ini dilaksanakan di Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Palembang yang ber alamat Jl. Pangeran Ratu, 5 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30254, penelitian ini dilaksanakan selama 6 hari di bulan Juli Tahun 2022.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Produktifitas Kerja

Distribusi frekuensi responden produktifitas kerja pada karyawan BPOM Palembang dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Distribusi Frekuensi Responden Produktifitas Kerja pada Karyawan BPOM Palembang Tahun 2022**

No	Produktifitas Kerja	Frekuensi	Persentase(%)
1	Produktif	22	27,5
2	Tidak Produktif	58	72,5
	Total	80	100

Berdasarkan tabel 1 didapatkan hasil distribusi frekuensi produktifitas kerja menunjukkan bahwa dari 80 responden yang produktif berjumlah 22 responden (27,5%), lebih sedikit dibandingkan dengan responden yang tidak produktif berjumlah 58 responden (72,5%).

### 3.2 Stres Kerja

Distribusi frekuensi responden stress kerja pada karyawan BPOM Palembang dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

No	Stres Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tidak Stres	37	46,3
2	Stres	43	53,8
	Total	80	100

Berdasarkan tabel 2 didapatkan hasil distribusi frekuensi stress kerja menunjukkan bahwa dari 80 responden yang tidak mengalami stress berjumlah 37 responden (46,3%), lebih sedikit dibandingkan dengan responden yang mengalami stress berjumlah 43 responden (53,8%).

### 3.3 Jam Kerja

Distribusi frekuensi responden jam kerja pada karyawan BPOM Palembang dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

No	Jam Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Normal	29	36,3
2	Melebihi Kapasitas	51	63,8
	Total	80	100

Berdasarkan tabel 4.3 didapatkan hasil distribusi frekuensi jam kerja menunjukkan bahwa dari 80 responden dengan jam kerja normal berjumlah 29 responden (36,3%), lebih sedikit dibandingkan dengan responden dengan jam kerja melebihi kapasitas berjumlah 51 responden (63,8%).

### 3.4 Beban Kerja

Distribusi frekuensi responden beban kerja pada karyawan BPOM Palembang dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

No	Beban Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Normal	43	53,8
2	Berat	37	46,3
	Total	80	100

Berdasarkan tabel 4 didapatkan hasil distribusi frekuensi beban kerja menunjukkan bahwa dari 80 responden dengan beban kerja normal berjumlah 43 responden (53,8%), lebih banyak dibandingkan dengan responden dengan beban kerja berat berjumlah 37 responden (46,3%).

### 3.5 Hubungan antara Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan BPOM Palembang Tahun 2022

Stres Kerja	Produktifitas Kerja				Jumlah		p	OR
	Produktif		Tidak Produktif		n	%		
	n	%	n	%	n	%		
Tidak Stres	20	54,1	17	45,9	37	100	0,00	24,1
Stres	2	4,7	41	95,3	43	100		18

Berdasarkan Tabel 5 hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 80 responden, responden yang tidak mengalami stress kerja dan produktif yaitu 20 responden (54,1%), lebih banyak dibandingkan dengan responden yang stress kerja dan produktif kerja yaitu 2 responden (4,7%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* didapatkan  $p \text{ value} = 0,000$  ( $p < \alpha$ ). Ini berarti ada hubungan stress kerja dengan produktifitas kerja pada karyawan BPOM Palembang Tahun 2022. Dari hasil analisis diperoleh pula nilai  $OR = 24,118$ , berarti karyawan yang tidak mengalami stress kerja mempunyai peluang 24,118 kali untuk produktif dalam bekerja dibandingkan karyawan yang mengalami stress kerja.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Pendapat ini didukung oleh Beehr dan Newman yang mendefinisikan mengenai stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. (Gusti 2018).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Matindas, 2018) dengan judul hubungan antara beban kerja fisik dan stres kerja dengan produktivitas pekerja di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk, dari Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan produktivitas pekerja dengan nilai  $\rho \text{ value} = 0,000$ .

Menurut hasil penelitian, teori dan penelitian terkait peneliti berasumsi bahwa pekerja yang mengalami stress kerja dibebankan dengan pekerjaan yang terlalu banyak dan dalam batas waktu yang ditentukan, sehingga membuat responden harus menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan.

### 3.6 Hubungan antara Jam Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan BPOM Palembang Tahun 2022

Jam Kerja	Produktifitas Kerja				Jumlah	p	OR
	Produktif		Tidak Produktif				
	n	%	n	%			
Normal	14	48,3	15	51,7	29	100	0,00
Melebihi Kapasitas	8	15,7	43	84,3	51	100	5,017

Berdasarkan Tabel 6 hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 80 responden, responden dengan jam kerja normal yang produktif yaitu 14 responden (48,3%), lebih banyak dibandingkan dengan responden jam kerja normal yang produktif yaitu 8 responden (15,7%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* didapatkan  $p \text{ value} = 0,004$  ( $p < \alpha$ ). Ini berarti ada hubungan jam kerja dengan produktifitas kerja pada karyawan BPOM Palembang Tahun 2022. Dari hasil analisis diperoleh pula nilai  $OR = 5,017$ , berarti karyawan dengan jam kerja normal mempunyai peluang 5,017 kali untuk produktif dalam bekerja

dibandingkan karyawan dengan jam kerja melebihi kapasitas.

Jam kerja atau shift kerja merupakan salah satu metode yang memungkinkan untuk dipilih suatu perusahaan atau instansi dalam memenuhi tuntutan terhadap meningkatnya permintaan barang atau jasa. Hampir setiap perusahaan maupun instansi yang menerapkan sistem kerja shift kepada karyawan karena dianggap berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas.

Menurut *Occupational Health Clinics for Ontario Worker Inc* dalam tulisan yang bertema *Shift Work: Health effects & solution*, kerja shift merupakan suatu pekerjaan yang di jadwalkan diluar jam “normal” (yaitu pukul 09.00-17.00) dimana kerja shift dilakukan dengan memberikan pelayanan secara terus menerus atau melakukan produksi selama 24 jam perhari untuk memaksimalkan efisiensi dan produktivitas.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Salsabila. 2022) dengan judul hubungan durasi mengemudi dan kualitas tidur dengan produktivitas kerja AMT PT Pertamina Patra Niaga TBBM Boyolali, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan durasi jam kerja dengan produktifitas kerja AMT ( $p \text{ value} 0,001$ ).

Menurut hasil penelitian, teori dan penelitian terkait peneliti berasumsi bahwa karyawan lebih banyak dengan jam kerja melebihi kapasitas, tentunya hal ini berdampak pada kesehatan karyawan dan keadaan psikis dimana karyawan harus menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja seharusnya, perlunya *refreshing* bagi karyawan untuk lebih menyegarkan pikiran mereka.

### 3.7 Hubungan antara Beban Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan BPOM Palembang Tahun 2022

Jam Kerja	Produktifitas Kerja				Jumlah	p	OR
	Produktif		Tidak Produktif				
	n	%	n	%			
Normal	19	44,2	24	55,8	43	100	0,00
Berat	3	8,1	34	91,9	37	100	8,972

Berdasarkan Tabel 7 hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 80 responden, responden dengan beban kerja normal yang produktif yaitu 19 responden (44,2%), lebih banyak dibandingkan dengan responden beban kerja berat yang produktif yaitu 3 responden (8,1%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *chi-square* didapatkan  $p \text{ value} = 0,001$  ( $p < \alpha$ ). Ini berarti ada hubungan beban kerja dengan produktifitas kerja pada karyawan BPOM Palembang Tahun 2022. Dari hasil analisis diperoleh pula nilai  $OR = 8,972$ , berarti karyawan dengan beban kerja normal mempunyai peluang 8,972 kali beresiko untuk produktif dalam bekerja dibandingkan karyawan dengan beban kerja berat.

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik

maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental, atau sosial.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ariani, 2020) dengan Pengaruh rotasi jabatan, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja karyawan ( $p$  value 0,000).

Menurut hasil penelitian, teori dan penelitian terkait peneliti berasumsi bahwa dengan beban kerja yang ditanggung setiap karyawan berbeda-beda tentunya hal ini mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dengan menguasai tupoksi masing-masing individu dan mendisiplinkan diri dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja.

## 4. SIMPULAN DAN SARAN

### 4.1. Simpulan

Dari hasil penelitian didapat kesimpulan yaitu:

- 1) Distribusi frekuensi responden tidak produktif berjumlah 58 responden (72,5%), yang mengalami stress berjumlah 43 responden (53,8%), jam kerja melebihi kapasitas berjumlah 51 responden (63,8%), dan beban kerja normal berjumlah 43 responden (53,8%).
- 2) Ada hubungan stress kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan BPOM Palembang Tahun 2022. Hasil uji statistik didapatkan  $p$  value = 0,000 dan nilai OR = 24,118.
- 3) Ada hubungan jam kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan BPOM Palembang Tahun 2022. Hasil uji statistik didapatkan  $p$  value= 0,004 dan nilai OR= 5,017.
- 4) Ada hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan BPOM Palembang Tahun 2022. Hasil uji statistik didapatkan  $p$  value= 0,001 dan nilai OR= 8,972.

### 4.2. Saran

#### 4.2.1 Bagi BPOM Palembang

Kepada pihak BPOM Palembang diharapkan untuk diharapkan dapat memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan dan perlu mengukur dengan cermat kualifikasi yang sesuai dengan setiap pekerjaan.

#### 4.2.2 Bagi STIK Bina Husada Palembang

Kepada institusi pendidikan dapat melengkapi referensi buku-buku mengenai keselamatan dan kesehatan kerja ter-update guna menunjang penelitian mahasiswa dalam menyelesaikan penelitian.

### 4.2.3 Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja, dan menggunakan desain penelitian lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, I. Made. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. edited by R. Watrianthos. Yayasan Kita Menulis.
- Akbar, Rofiq Faudy. (2018). "Studi analisis perilaku (Analisis factor - faktor komitmen organisasional dan pengaruhnya terhadap kinerja Guru Madrasah Swasta Di Jawa Tengah." *Skripsi* 121–80.
- Ariani, Dini Riskhi, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung. (2020). "Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Dimensi* 9(3):480–93.
- Farisi, Salman, and Ilyas Hadi Pane. (2020). "Pengaruh Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Medan." *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora* 1(1): 29–42.
- Gusti, Asih. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- ILO. (2014). "Rules of The Game A Brief Introduction to International Labour Standards."
- Labudo, Yusritha. (2018). "Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Karyawan." *Jurnal EMBA* 1 (3):55–62.
- Mahawati, Eni. (2021). *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. edited by R. Watrianthos. Yayasan Kita Menulis.
- Matindas, Rygienia, Lery Fransil Suoth, and Jeini Ester Nelwan. (2018). "Hubungan antara beban kerja fisik dan stres kerja dengan produktivitas pekerja di PT. Adhi Karya (Persero) Tbk." *Jurnal KESMAS* 7(5):1–7.
- Mauritis, L. S. K. (2013). "Selintas tentang kelelahan kerja."
- Mega Dahlia. (2019). "Pengaruh lingkungan kerja dan kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bag. Produksi." *Jurnal Manajemen* 5(1): 11–16.
- Mukson. (2020). *Lingkungan kerja dan orientasi kewirausahaan*. edited by Andriyanto. Klaten: Penerbit Lakeisha.

- Napitupulu A. (2013). Kebijakan pengelolaan lingkungan berkelanjutan. Bogor: Percetakan IPB;. 7 p.
- Notoatmojo, Seokidjo. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nurmalasari, Anisah. (2015). "Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau." *EJournal Pemerintahan Integratif* 1 (3):1–13.
- Ridley, John. (2012). *Ikhtisar Kesehatan & Keselamatan Kerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Saleh, Lalu. (2020). *Manajemen stres kerja*. edited by N. Syafitri. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Salsabila, Muna Maimunah, Haris Setyawan, Anak Agung, Alit Kirti, and Estuti Narendra. (2022). "Hubungan durasi mengemudi dan kualitas tidur dengan produktivitas kerja AMT PT Pertamina Patra Niaga TBBM Boyolali." *PREPOTIF Jurnal Kesehatan Masyarakat* 6(April): 583–89.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revi. edited by Sumayyanah. Bandung: Refika Aditama.
- Siyoto, Sandu dan Sodik, Ali. (2015). *Dasar Metode Penelitian*. Edited by Ayup. Sleman: Literasi Media Publishing.
- Sugiono. (2018). *Ergonomi untuk pemula prinsip dasar & aplikasinya*. Malang: UB Press.
- Sumargo, Bagus. (2020). *Teknik Sampling*. Jakarta Timur: UNJ Press.
- Taufik, Muhammad. (2020). *Manajemen Penjas*. edited by Abdul. Indramayu: Penerbit Adab.
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 211–228. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Wirawan, P. J., Haris, I. A., & Suwena, K. R. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016. *Jurnal Pendidikan*
- Ekonomi Undiksha, 10 (1), 305. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20149>
- Yuliandari, Ni Kadek, I. Wayan Bagia, and I. Wayan Suwendra. (2018). "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan Bagian Loster pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana." *E-Journal Bisma* 2 (3):114–20.