

SKRIPSI

**GAMBARAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA PROYEK
REHABILITASI JARINGAN IRIGASI D.I SIM KABUPATEN MADIUN**



Oleh :

DWIKI ARY YUDHA PURBA JATIKUSUMA

NIM. 201703016

**PEMINATAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
PRODI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN
TAHUN 2021**

SKRIPSI

GAMBARAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA PROYEK REHABILITASI JARINGAN IRIGASI D.I SIM KABUPATEN MADIUN

Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam
mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.K.M)



Oleh :

**DWIKI ARY YUDHA PURBA JATIKUSUMA
NIM. 201703016**

**PEMINATAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
PRODI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN
TAHUN 2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing dan telah dinyatakan layak mengikuti
Ujian Sidang

SKRIPSI

**GAMBARAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA PROYEK
REHABILITASI JARINGAN IRIGASI D.I SIM KABUPATEN MADIUN**

Menyetujui,
Pembimbing I



(Retno Widiarini, S.K.M., M.Kes)
NIDN. 0728058103

Menyetujui,
Pembimbing II



(Zaenal Abidin, S.K.M., M.Kes (Epid))
NIDN. 0217097601

Mengetahui,
Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat



(Avicena Sakufa Marsanti, S.K.M., M.Kes)
NIDN. 717059101

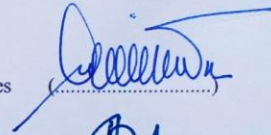
PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tugas Akhir Skripsi dan dinyatakan telah memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar S.K.M

Pada Tanggal 31 Agustus 2021

Dewan Penguji

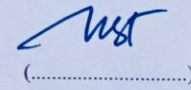
1. Dewan Penguji : Avicena Sakufa Marsanti, S.K.M., Mkes

()

2. Penguji I: Retno Widiarini, S.K.M., M.Kes.

()

3. Penguji II : Zaenal Abidin, S.KM., M.Kes (epid)

()

Mengesahkan
STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun
Ketua,



Zaenal Abidin, S.K.M., M.Kes (Epid)
NPS. 2013060130

LEMBAR PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal skripsi ini yang berjudul “Gambaran Produktivitas Kerja Pada Pekerja Proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi D.I Sim Kabupaten Madiun”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan jenjang Sarjana di Prodi Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang membantu proses penulisan ini :

1. Zaenal Abidin, S.KM., M.Kes (Epid), selaku Ketua STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun dan pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penyusunan skripsi ini.
2. Avicena Sakufa Marsanti, S.KM., M.Kes, selaku Ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.
3. Retno Widiarini, S.KM., M.Kes, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penyusunan skripsi ini.
4. Kedua orang tua saya, Alm. Bapak Barjono dan Ibu Eko Purnomowati yang telah memberikan kasih sayang, kebahagiaan dalam keluarga, dukungan positif, do'a restu, dan juga fasilitas selama masa sekolah sampai saat ini.
5. Sahabat saya (Vena Agustin Pravitasari dan zendhi wicaksono) yang telah memberikan dukungan dan membantu melancarkan skripsi saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya tepat waktu. Dan juga tidak lupa sudah meluangkan waktu untuk mengingatkan saya untuk pandai-pandai mengatur waktu antara pekerjaan dengan menyelesaikan skripsi, mendengarkan semua keluhan saya dalam hal apapun.
6. Seluruh teman S1 Kesehatan Masyarakat angkatan 2017 yang memberikan bantuan dan motivasi dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.

Madiun, 2021

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dwiki Ary Yudha Purba Jatikusuma

NIM : 201703015

Judul : Gambaran Produktivitas Kerja Pada Pekerja Proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi D.I Sim Kabupaten Madiun

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan didalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan dalam memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan baik yang sudah maupun belum/tidak dipublikasikan, sumbernya dijelaskan dalam tulisan dan daftar pustaka.

Madiun, 27 Agustus 2021



Dwiki Ary Yudhs Purba Jatikusuma

NIM. 201703016

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



- Nama : Dwiki Ary Yudha Purba Jatikusuma
- Jenis Kelamin : Laki- Laki
- Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 14 Februari 1999
- Agama : Islam
- Alamat : Ds. Ngadirejo Rt.06 Rw.02 Kec. Wonoasri Kab. Madiun
- Email : dwiki.ary76@gmail.com
- Riwayat Pendidikan :
1. TK ngadirejo – wonoasri – Madiun (Tahun 2003 – 2005)
 2. SD Negeri Bangunsari 02 – Mejayan – Madiun (Tahun 2005 – 2011)
 3. SMP Negeri 02 Mejayan – Mejayan – Madiun (Tahun 2011 – 2014)
 4. SMA Negeri 02 Mejayan – Mejayan – Madiun (Tahun 2014 – 2017)
 5. STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun (Tahun 2017 – 2021)

ABSTRAK

DWIKI ARY YUDHA PURBA JATIKUSUMA

GAMBARAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA PROYEK REHABILITASI JARINGAN IRIGASI D.I SIM KABUPATEN MADIUN

88 Halaman + 11 Tabel + 2 Gambar + Lampiran

Produktivitas kerja dapat dilihat dari studi pendahuluan yang di lakukan peneliti pada pekerja proyek rehabilitasi jaringan irigasi D.I SIM Kabupaten Madiun, yaitu dari 10 responden terdapat 5 responden (50%) memiliki produktivitas kurang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran produktivitas kerja pada pekerja proyek rehabilitasi jaringan irigasi D.I SIM Kabupaten Madiun.

Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survei observasional dengan pendekatan *cross sectional*. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan analisis univariat sebagai alat ukur distribusi frekuensi dari indikator produktivitas kerja. Populasi dalam penelitian sebanyak 100 pekerja sampel sebanyak 50 pekerja. Metode yang digunakan adalah *purposive sampling*. Usia responden mayoritas berusia 26- 35 tahun sebanyak 30 orang (60%).

Hasil uji univariat indikator kemampuan responden mayoritas berkemampuan kurang sebanyak 35 responden (70%), indikator meningkatkan hasil yang dicapai kurang sebanyak 32 responden (64%), semangat kerja baik sebanyak 26 responden (52%), pengembangan diri baik sebanyak 33 responden (66%), mutu kurang sebanyak 32 responden (64%), dan efisiensi kurang sebanyak 27 responden (54%). tingkat produktivitas yang kurang sebanyak 27 responden (54%). Saran bagi responden penelitian yaitu dengan memperhatikan waktu istirahat yang telah diberikan serta adanya perencanaan pekerjaan.

Dari penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa Pekerja di Proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi D.I SIM Kabupaten Madiun memiliki tingkat kemampuan kurang, pencapaian hasil yang dicapai kurang, memiliki semangat yang baik, tingkat perkembangan diri yang baik, memiliki mutu dan efisiensi pekerjaan yang kurang. Saran bagi responden penelitian yaitu dengan memperhatikan waktu istirahat yang telah diberikan serta adanya perencanaan pekerjaan.

Kata Kunci : Produktivitas, Pekerja, Irigasi

ABSTRACT

DWIKI ARY YUDHA PURBA JATIKUSUMA

**THE RELATIONSHIP OF WORKLOAD WITH WORK PRODUCTIVITY
ON WORKERS OF THE IRRIGATION NETWORK REHABILITATION
PROJECT SIM D.I MADIUN REGENCY**

Background : Work productivity can be seen from a preliminary study conducted by researchers on workers in the irrigation network rehabilitation project D.I SIM, Madiun Regency, from 10 respondents there are 5 respondents (50%) who have less productivity. The purpose of this study was to describe the work productivity of workers in the irrigation network rehabilitation project D.I SIM, Madiun Regency

The methods of this research : The researcher used quantitative research with observational survey method with cross sectional approach. In analyzing the data, the researcher used univariate analysis as a measuring tool for the frequency distribution of work productivity indicators. The population in the study was 100 workers, a sample of 50 workers. The method used is purposive sampling. The age of respondents is 26-35 years as many as 30 people (60%).

The results : The results of the univariate test indicator of the ability of the majority of respondents were less capable as many as 35 respondents (70%), indicators of improving the results achieved were less as many as 32 respondents (64%), good work spirit as many as 26 respondents (52%), good self-development as many as 33 respondents (66 %), poor quality as many as 32 respondents (64%), and less efficiency as many as 27 respondents (54%). a low level of productivity as many as 27 respondents (54%). Suggestions for research respondents are to pay attention to the rest time that has been given and the work planning.

Analysis and discus Conclusion : From this research, the researcher concludes that the workers in the D.I SIM Irrigation Network Rehabilitation Project in Madiun Regency have a low level of ability, lack of achievement, have good morale, have a good level of self-development, have poor quality and efficiency of work. Suggestions for research respondents are to pay attention to the rest time that has been given and the work planning.

Keywords: Productivity, Workers, Irrigation

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
DAFTAR SINGKATAN.....	xiv
DAFTAR ISTILAH	xv
BAB 1	2
PENDAHULUAN	2
1.1 Latar Belakang	2
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.2.1 Tujuan Umum.....	4
1.2.2 Tujuan Khusus	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Bagi Peneliti	5
1.4.2 Bagi Institut STIKES	5
1.4.3 Bagi pelaksana proyek.....	5
1.5 Keaslian Penelitian.....	6
BAB 2	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Produktivitas	10
2.2 Manfaat Peningkatan Produktivitas.....	10
2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas.....	11

2.4	Indikator Produktivitas Kerja.....	17
2.5	Kerangka teori.....	19
BAB 3	20
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELTIAN.....		20
3.1	Kerangka Konseptual	20
BAB 4	21
METODE PENELITIAN		21
4.1	Desain Penelitian.....	21
4.2	Populasi dan Sampel.....	21
4.3	Tehnik Sampling	22
4.3.1	Kriteria Sampel.....	22
4.4	Kerangka Kerja Penelitian.....	24
4.5	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel	25
4.5.1	Variabel Penelitian.....	25
4.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	26
4.6	Instrumen Penelitian.....	29
4.6.1	Uji Validitas.....	29
4.6.2	Uji Reabilitas	31
4.7	Lokasi dan waktu penelitian	32
4.7.1	Tempat Pelaksaaan Kegiatan Penelitian.....	32
4.7.2	Waktu Pelaksanaan Kegiatan Penelitian	32
4.8	Prosedur pengumpulan data.....	32
4.8.1	Cara Pengumpulan Data.....	32
4.8.2	Jenis Data.....	33
4.9	Tehnik analisis data	33
4.9.1	Pengolahan Data	33
4.9.2	Analisis Univariat	35
4.10	Etika.....	35
BAB 5	38
HASIL DAN PEMBAHASAN		38
5.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	38

5.2	Penyajian Karakteristik Data Umum Responden	38
5.2.1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur	38
5.3	Hasil Penelitian	39
5.3.1	Analisis Univariat	39
5.4	Pembahasan	43
BAB 6	49
KESIMPULAN DAN SARAN	49
6.1	Simpulan.....	49
6.2	Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN	53

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Nilai Alpha Cronbach's	31
Tabel 4.2 Rencana Kegiatan Penelitian.....	32
Tabel 4.3 Tabel Skala Kualitatif Penelitian.....	35
Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur	39
Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Indikator Kemampuan	40
Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Indikator Meningkatkan Hasil Yang Di Capai.....	40
Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Indikator Semangat Kerja	41
Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Indikator Pengembangan Diri ..	41
Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Indikator Mutu.....	42
Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Indikator Efisiensi	42
Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja.....	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Gambaran Produktivitas Kerja Pada Pekerja Proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi D.I SIM Kabupaten Madiun.....	20
Gambar 4.1 Kerangka Kerja Dalam Penelitian.....	24

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Bimbingan Skripsi	54
Lampiran 2 Lenggambilan Data Awal	55
Lampiran 3 Lembar Surat Balasan.....	56
Lampiran 4 Lembar Audiens.....	57
Lampiran 5 Lembar Permohonan Menjadi Responden.....	59
Lampiran 6 Lembar Persetujuan Menjadi Responden	60
Lampiran 7 Lembar Kuisisioner Studi Pendahuluan.....	61
Lampiran 8 Lembar Kuisisioner Penelitian	62
Lampiran 9 Hasil Studi Pendahuluan.....	66
Lampiran 10 Data Uji Validitas Dan Reliabilitas	67
Lampiran 11 Output Uji Validitas	67
Lampiran 12 Output Uji Reliabilitas.....	68
Lampiran 13 Hasil Ouput Hasil Karakteristik Responden	69
Lampiran 14 Output Spss Analisis Univariat	70

DAFTAR SINGKATAN

PF	: Profesi Kerja
PO	: Own Performance
PT	: Perseroan Terbatas
SWAT	: <i>Subjective Workload Assesment Technique</i>
TD	: Temporal demand
U	: Usaha
WWL	: <i>Weighted Workload</i>

DAFTAR ISTILAH

<i>Understress</i>	: Ketidakjenuhan
<i>Task demand</i>	: Tuntutan Tugas
<i>Effort</i>	: Usaha
<i>Shiftwork</i>	: Jam kerja bergilir
<i>Perceptive</i>	: Persepsi
<i>Independen</i>	: Bebas
<i>Dependen</i>	: Terikat
<i>Questionnarue</i>	: Instrumen Angket
<i>Interview</i>	: Wawancara
<i>Observation</i>	: Observasi
<i>Face to face</i>	: Bertatap muka
<i>Numeric</i>	: Angka

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Proyek adalah suatu rangkaian kegiatan yang dikerjakan dalam waktu terbatas menggunakan sumber daya tertentu dengan harapan untuk memperoleh hasil yang terbaik pada waktu yang akan datang. Sumber daya merupakan factor penentu dalam keberhasilan suatu proyek konstruksi. Sumber daya yang berpengaruh dalam proyek terdiri dari *man, materials, machine, money dan method*. Dalam upaya untuk mengatur atau manajemen penggunaan Sumber Daya Manusia agar realistis, maka kontraktor harus mengetahui tingkat produktivitas masing-masing. Hal tersebut sangat diperlukan untuk memantau dan memetakan apa yang akan terjadi pada sebuah proyek akibat penggunaan dan pemanfaatan tenaga kerja. Kurang diperhatikannya produktivitas tenaga kerja pada suatu proyek konstruksi dapat menghambat pekerjaan konstruksi itu sendiri (Jusmidah, 2016)

Kendala perusahaan dalam meningkatkan produktivitas di lantai produksi umumnya dipengaruhi oleh penggunaan sumber daya yang tidak tepat selama kegiatan produksi berlangsung. Untuk itu, diperlukan adanya pengukuran produktivitas di lantai produksi . Dengan melakukan pengukuran produktivitas ini perusahaan mampu mengetahui tingkat produktivitas yang selama ini telah dicapai dan dapat digunakan sebagai landasan perencanaan masa depan perusahaan. Sehingga, perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi perubahan produktivitas dari perusahaan Pengukuran produktivitas dilakukan dengan memperhatikan kondisi perusahaan, sehingga ukuran yang didapat mampu memberikan gambaran yang jelas dari tingkat produktivitas perusahaan. Penggunaan sumber daya bahan baku, tenaga kerja, energi, dan mesin yang tidak efisien dan efektif selama kegiatan produksi mendorong perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu perusahaan

perlu melakukan pengukuran produktivitas untuk mengetahui faktor-faktor dominan yang memengaruhi produktivitas (Fani, 2015).

Suatu perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan (Nur'aini, 2012).

Produktivitas kerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena produktivitas kerja mempengaruhi kualitas pekerjaan karyawan serta pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu faktor yang mempengaruhi tinggi rendah nya produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman dan kondusif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja mencakup semua hal yang berada di sekitaran karyawan yang dapat memberi pengaruh terhadap dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang harus di kerjakannya. Lingkungan kerja terbagi kedalam dua bagian, yaitu segala keadaan secara fisik dan non fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, dan hal itu dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Putri, H. A. And Irfani, A. (2019)

Berdasarkan studi pendahuluan yang di lakukan peneliti pada tanggal 22 Juli 2021 menyatakan bahwa 50% dari 10 responden menyatakan produktivitas kerja kurang yang di karenakan pengawasan yang kurang salah satu penyebab produktivitas kerja menurun, dikarenakan pengawasan diperlukan untuk meninjau suatu kecapaian atau berjalannya rencana yang telah di tetapkan berdasarkan instruksi- intruksi yang telah di keluarkan. Selain itu kurangnya pelatihan alat berat membuat

pekerja merasa kebingungan dalam penggunaan alat berat. Pekerja memerlukan pelatihan yang memfokuskan pada pekerjaan yang dikerjakannya. Selain itu lingkungan kerja yang buruk juga mempengaruhi produktivitas kerja pekerja. Lingkungan yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu banyaknya tugas, temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan perlengkapan alat. Sehingga pekerja memerlukan tempat yang nyaman dan aman untuk bekerja yang membuat produktivitas pekerja menjadi baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian skripsi yang berjudul: “Gambaran Produktivitas Kerja Pada Pekerja Proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi D.I SIM Kabupaten Madiun”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka rumusan masalah peneliti adalah untuk Gambaran Produktivitas Kerja Pada Pekerja Proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi D.I SIM Kabupaten Madiun

1.3 Tujuan Penelitian

1.2.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui Gambaran Produktivitas Kerja Pada Pekerja Proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi D.I SIM Kabupaten Madiun

1.2.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui produktivitas kerja ditinjau dari indikator kemampuan
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja ditinjau dari indikator pencapaian hasil yang di capai
3. Untuk mengetahui produktivitas kerja ditinjau dari indikator semangat kerja

4. Untuk mengetahui produktivitas kerja ditinjau dari indikator perkembangan diri
5. Untuk mengetahui produktivitas kerja ditinjau dari indikator mutu
6. Untuk mengetahui produktivitas kerja ditinjau dari indikator evisiensi

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini diadakan guna memenuhi tugas akhir sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada program studi Kesehatan Masyarakat. Dengan diadakannya penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman baru bagi peneliti, serta peneliti dapat mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh saat di kampus dengan keadaan yang ada dilapangan.

1.4.2 Bagi Institut STIKES

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan bacaan ataupun bahan acuan sehingga dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi khususnya mengenai hubungan beban kerja terhadap produktivitas kerja.

1.4.3 Bagi pelaksana proyek

1. Dapat menjadi bahan evaluasi kinerja proyek pada pekerjaan yang akan mendukung keberhasilan proyek secara keseluruhan.
2. Dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya

1.5 Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dapat diketahui dari penelitian serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, diantaranya :

no	Peneliti	Judul penelitian	Desain penelitian	Variable	Hasil penelitian
1.	Herni Anisa Putri, Aminuddin Irfani	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT.Pos Indonesia (PERSERO)	analisis deskriptif dan verifikatif yang pengolahan datanya menggunakan bantuan program SPSS	1.Lingkungan Kerja 2.Beban Kerja 3.Produktivitas Kerja Karyawan 4.Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.POS INDONESIA (Persero) 5.Variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap	1. Variabel Lingkungan Kerja termasuk dalam kategori baik. 2. Variabel Beban Kerja termasuk dalam kategori baik. 3. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan termasuk dalam kategori baik. 4. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.POS INDONESIA (Persero). 5. Variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.POS

				<p>Produktivitas Kerja Karyawan PT.POS INDONESIA (Persero)</p>	<p>INDONESIA (Persero).</p> <p>6. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.POS INDONESIA (Persero).</p>
2.	Dayu Musdalifah	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Room Attendant Di Ktm Resort Batam Kepulauan Riau	Metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja Factor eksternal 2. Beban Kerja Factor internal 3. Produktivitas 	<p>hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat hubungan atau hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan produktivitas kerja. Semakin tinggi beban kerja maka produktivitas kerja semakin buruk, hal ini disebabkan kurangnya pegawai room petugas yang bekerja di KTM Resort Batam. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja yang diterima petugas kamar KTM Resort Batam sangat banyak, setelah dilakukan perhitungan</p>

					beban kerja maka pihak manajemen harus menambah petugas kamar sebanyak 2 orang untuk mengurangi beban kerja petugas kamar di KTM Resort Batam guna mencapai Produktivitas Kerja yang baik.
3.	Retno Riky Susanty	Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Konstruksi Pt. Adhi Karya Tbk (Persero) Proyek Grand Dhika Commercial Estate Semarang	pendekatan analitik observasional dengan rancangan cross sectional	1. Individu 2. Lingkungan Kerja 3. Manajemen Kerja 4. Kelelahan kerja	Hasil dari penelitian ini adalah hubungan antara beban kerja dengan kelelahan pada proyek pekerja konstruksi Grand Dhika Commercial Estate PT. Adhi Karya (Persero) Semarang (p = 0,047).

4.	Dwiki Ary Yudha Purba Jatikusuma	Gambaran Produktivitas Kerja Pada Pekerja Proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi D.I SIM Kabupaten Madiun	penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian <i>cross sectional</i>	1. Produktivitas kerja	Mengetahui gambaran produktivitas kerja pada pekerja proyek rehabilitasi jaringan irigasi d.i sim kabupaten madiun
----	--	--	--	------------------------	---

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas

Menurut (Nur'aini, 2012) produktivitas kerja karyawan yaitu menggambarkan mengenai keadaan hari ini mampu lebih baik dari hari kemarin dan juga mutu kehidupan besok harus lebih baik lagi dari hari ini. Produktivitas Kerja yaitu suatu hubungan antara keluaran dan masukan. Keluaran disini yaitu meliputi (barang dan jasa) dan masukan disini yaitu meliputi (tenaga kerja, bahan dan uang). Perbandingan antara keluaran dan masukan disini yaitu masukan sering terbatas oleh tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dari fisik, bentuk dan nilai merupakan satu kesatuan. Secara umum produktivitas

2.2 Manfaat Peningkatan Produktivitas

Manfaat peningkatan produktivitas pada tingkat individu dilihat dari Serdamayanti tahun 2009 :

1. Meningkatnya pendapatan (income) dan jaminan sosial lainnya.

Hal tersebut dapat memperbesar kemampuan (daya) untuk membeli barang dan jasa untuk keperluan hidup sehari – hari, sehingga mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik. Dari segi lain, pendapatan yang lebih dapat di simpah dan bermanfaat dalam hal investasi.

2. Meningkatnya hasrat dan martabat serta pengakuan teradap potensi individu.

Hal tersebut akan sangat penting untuk para pekerja, dengan menghargai hasil kerja yang di hasilkan para pekerja. Dengan begitu para pekerja akan merasa dihargai dan memiliki kepercayaan diri yang tinggi ketika diberikan tanggung jawab oaleh perusahaan.

3. Meningkatkan motivasi kerja dan keinginan berprestasi.

Hal ini akan memberikan semangat pada setiap individu agar meningkatkan kualitas dan potensi yang ada pada dalam dirinya masing – masing. Dengan meningkatnya kualitas dan potensi, maka

akan membuka peluang besar bagi para pekerja untuk mendapatkan promosi ataupun penghargaan (reward).

2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan (Sedarmayanti, 2009).

Turun naiknya tingkat volume produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi beberapa factor (Ariyanti, 2017) antara lain:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah Kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan, pimpinan satuan kerjayang mempengaruhi orang lain terutama bawahannya dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Umar, 2001 dalam penelitian (Ariyanti, 2017) yang dimaksud dengan pemimpin adalah orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang. Tugas dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan.

Secara umum syarat-syarat atau sifat-sifat untuk menjadi seorang pemimpin adalah :

a. Keinginan untuk menerima tanggung jawab

Apabila seorang pemimpin menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan, berarti ia bersedia untuk bertanggung jawab kepada pimpinannya terhadap apa yang dilakukan bawahannya.

b. Kemampuan untuk bisa *Perceptive*

Perceptive (Persepsi) menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan haruslah mengenal tujuan perusahaannya dengan

baik sehingga mereka bisa bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut. Disinilah ia memerlukan kemampuan untuk memahami bawahannya, sehingga ia dapat mengetahui kekuatan-kekuatan mereka, kelemahan-kelemahan mereka, juga sebagai ambisi yang ada. Disamping itu ia juga harus mempunyai persepsi *intropaktif* (memandang atau menilai dirinya sendiri) sehingga ia bisa mengetahui kekuatan, kelemahan dan tujuan yang layak baginya. Inilah yang disebut kemampuan “*Perceptive*”.

c. Kemampuan untuk menentukan prioritas

Seorang pemimpin yang pandai adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memilih atau menentukan mana yang penting atau tidak. Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataannya sering masalah-masalah yang harus dipecahkan bukanlah datang satu persatu, tetapi bersamaan dan berkaitan dengan satu sama lainnya.

d. Kemampuan untuk bersikap obyektif

Obyektifitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau masalah secara rasional dan personal. Obyektifitas merupakan perluasan dari kemampuan *perceptive*. Apabila *perceptive* menimbulkan kepekaan terhadap fakta, kejadian dan kenyataan yang lain. Obyektifitas membantu pemimpin untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.

e. Kemampuan untuk berkomunikasi

Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang bekerja dengan bantuan orang lain, karena itu pemberian pemerintah dan penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba.

Secara garis besarnya komponen-komponen upah dibuat atas dasar kepentingan karyawan sebagai penerima dan pengusaha sebagai pemberi. Komponen-komponen kompensasi tersebut meliputi (Nur'aini, 2012):

a. Gaji dan upah

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada karyawan secara perjam, perhari, dan persetengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara perbulan.

b. Jaminan sosial

Komponen kompensasi yang satu ini meliputi banyak aspek dan berfungsi menjaga kemungkinan hilangnya atau menurunnya daya kerja, hilangnya sumber nafkah, maupun karena bertambahnya kebutuhan dari biasanya, misalnya si karyawan mendapat kecelakaan dan lain sebagainya. Jaminan sosial terbagi atas beberapa komponen-komponen antara lain: Tunjangan sakit, Santunan cacat, Santunan kematian, Tunjangan hari tua, Pesangon, uang jasa dan ganti rugi.

c. Kesejahteraan karyawan

Tidak jauh beda dengan jaminan sosial, tunjangan kesejahteraan merupakan tanggung jawab sosial pihak perusahaan. Tunjangan perusahaan bertujuan untuk memenuhi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarga.

d. Keuntungan dan bonus

Keberhasilan perusahaan tentunya tidak terlepas dari karyawannya dan sudah sewajarnya jika karyawan ikut menikmati keuntungan yang diperoleh perusahaan

e. Insentif

Diantara bentuk-bentuk komponen pengupahan yang ada, insentif memiliki sifat yang agak berbeda, dimana insentif bukanlah merupakan kewajiban perusahaan terhadap hak karyawan. Jika upah adalah kompensasi dari pengusaha terhadap hasil kerja atau janji kerja yang diberikan kepada karyawan maka insentif dapat disebut pemberian pengusaha dengan harapan akan diimbangi dengan kerja atau prestasi dari karyawan. Jadi dapat dikatakan bahwa upah insentiflah yang menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dengan produktifitas kerja.

3. Pengawasan kerja

Pengawasan kerja adalah merupakan suatu proses untuk mendeterminasi apa yang dilaksanakan dan bila mana perlu menerapkan tindakan sedemikian rupa hingga pelaksanaan sesuai dengan rencana (Ariyanti, 2017).

Pengawasan terdiri atas tindakan meneliti apakah sesuatu tercapai atau berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan berdasarkan instruksi-instruksi yang telah dikeluarkan, prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Pengawasan bertujuan menunjukkan atau menemukan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan dicegah berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan itu.

4. Lingkungan kerja

Yang dimaksud lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperature, kelembapan,. Ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Ariyanti, 2017).

Pelaksanaan aktivitas perusahaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik apabila tidak didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memuaskan. Karena segala mesin dan peralatan yang dipasang dan digunakan dalam perusahaan meskipun menggunakan teknologi modern tidak akan banyak berarti bila karyawan perusahaan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Pengaruh lingkungan kerja yang buruk tidak akan bisa dihilangkan dengan pemberian imbalan yang merangsang. Para karyawan akan menganggap bonus atau perangsang lainnya, apabila mereka diyakinkan bahwa manajemen akan segera mengambil tindakan guna memperbaiki lingkungan kerja yang kurang baik. Apabila janji akan memperbaiki lingkungan kerja tersebut tidak terpenuhi, maka setiap imbalan atau perangsang akan kehilangan daya efektifnya

Menurut Sedarmayanti (2009: 21), secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Uraian di atas telah menjelaskan bagaimana pentingnya karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan, uraian di atas menunjukkan perusahaan harus dapat mengkondisikan keadaan lingkungan kerja perusahaannya sesuai dengan karakteristik individu pegawainya demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

5. Pendidikan dan pelatihan

Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan meliputi perubahan sikap hingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif (Aviv, 2018).

Pelatihan bisa dilangsungkan ditempat kerja atau ditempat yang disimulasikan sebagai tempat kerja. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan pada pelaksanaan tugas tertentu. Umumnya hasil yang diinginkan dari pelatihan adalah penguasaan atau peningkatan keterampilan. Proses pelatihan dikendalikan oleh pemilik keahlian yang diajarkan atau ahli yang membantu mengembangkan keterampilan melalui pengalaman terstruktur (Aviv, 2018).

Adapun tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan pelatihan dalam penelitian (Aviv, 2018) antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.
- b. Penggunaan bahan baku dapat lebih hemat.
- c. Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama.
- d. Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil.
- e. Tanggung jawab diharapkan lebih besar.
- f. Biaya produksi diharapkan lebih rendah.
- g. Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin

Adapun dalam melaksanakan latihan dapat dilakukan dengan beberapa sistem latihan:

1. Sistem magang

Sistem ini mempunyai prinsip utama yaitu belajar sambil bekerja dan bekerja sambil belajar.

2. Sistem ceramah

Dengan sistem ini seseorang instruktur dapat memberikan pelajaran dalam suatu ruangan dengan sejumlah pengikut. Pada umumnya sistem ini adalah terutama untuk memberikan tambahan

pengetahuan yang bersifat teoritis maupun untuk memberikan kesadaran.

3. Sistem bimbingan

Dengan sistem ini pelajaran langsung diberikan satu persatu. Dengan demikian mereka akan lebih cepat memahami tentang pelajaran yang diberikan.

4. Sistem latihan praktek

Dengan sistem ini seseorang lebih ditekankan untuk melaksanakan latihan praktek seperti sesungguhnya.

5. Sistem kombinasi

Merupakan sistem yang dimana menggabungkan atau mengkombinasi system yang sudah ada.

2.4 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno tahun 2010 dalam penelitian Anggraeni tahun 2015 indikator produktivitas kerja, meliputi :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan seseorang pekerja dilihat dari sebesapa mampu pekerja mengerjakan tugasnya. Kemampuan seseorang dapat terlihat dari keterampilan yang di miliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha dalam meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu indikator yang dapat dirasakan pekerja. Hasil yang baik dapat dirasakan baik dari pekerjaannya maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Merupakan usaha untuk bekerja lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari sikap kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Perkembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Perkembangan diri dapat dilakukan dengan mengikuti serangkaian pelatihan dan menghadapi tantangan dan harapan.

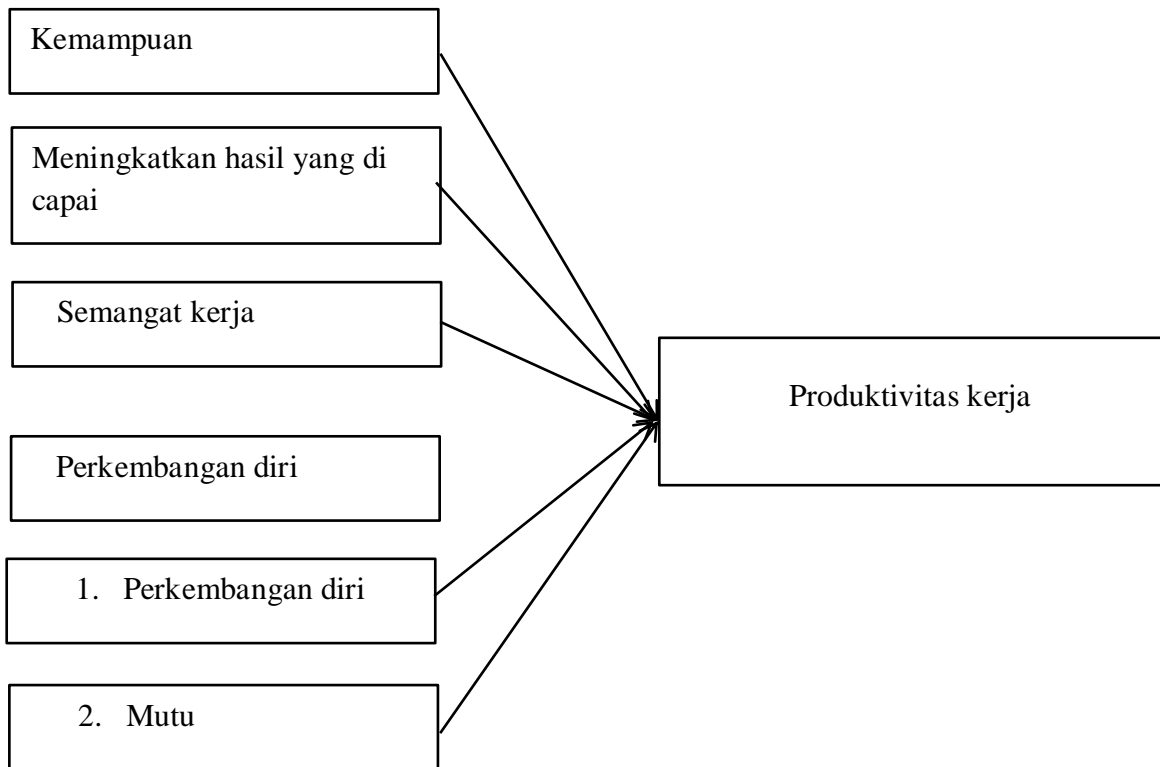
5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.5 Kerangka teori

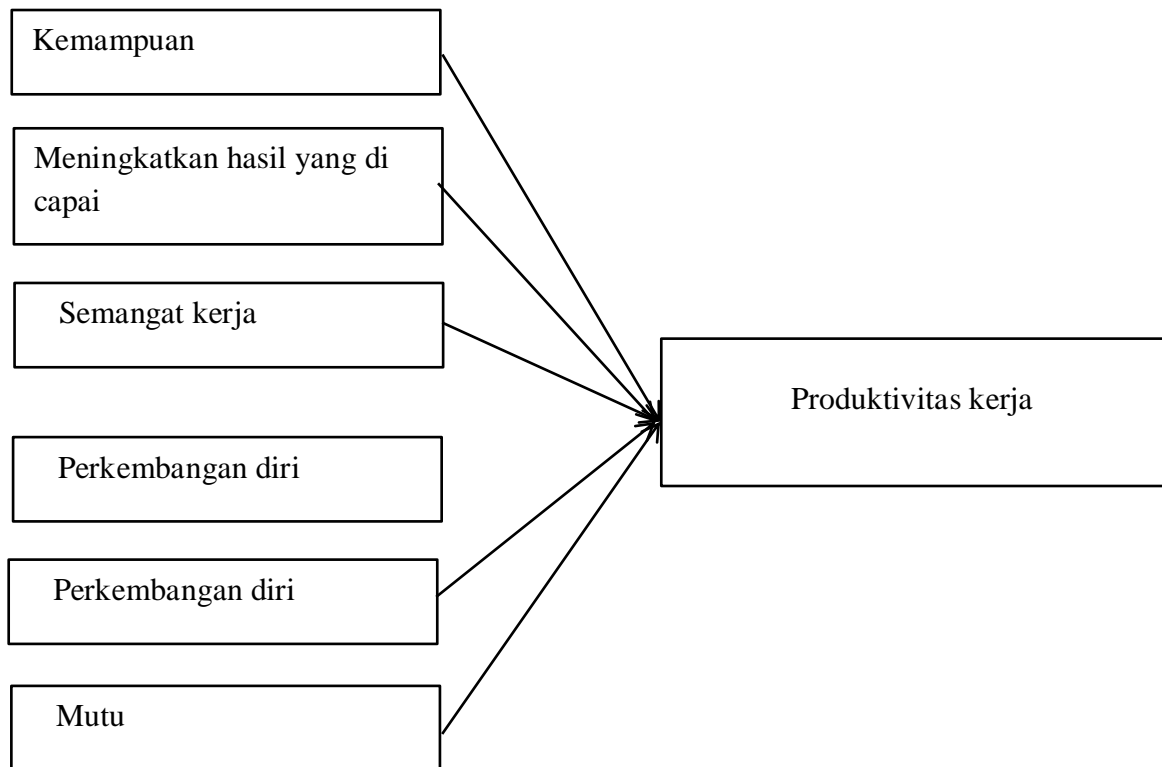


Sumber : Instrumen tingkat produktivitas (jihhan, 2018) ”

BAB 3
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan suatu bentuk uraian dan visualisasi antara variabel dengan variabel lainnya yang akan diteliti dan juga diukur oleh peneliti yang bertujuan agar memperoleh gambaran secara jelas kearah mana penelitian tersebut akan berjalan dan data yang dikumpulkan (Notoatmodjo, 2012).



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Gambaran Produktivitas Kerja Pada Pekerja Proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi D.I SIM Kabupaten Madiun

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan pola, perencanaan dan strategi penelitian yang berfungsi sebagai menjawab pertanyaan penelitian atau permasalahan. Desain penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Desain penelitian ini tidak melakukan intervensi dari peneliti. Peneliti untuk melihat, mendeskripsikan dan menggambarkan suatu fenomena kesehatan yang terjadi di masyarakat (Notoatmojo, 2010). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran Produktivitas Kerja Pada Pekerja Proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi D.I Sim Kabupaten Madiun.

4.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja yang bekerja di lapangan sebanyak 100 orang

2. Sampling

Dalam penelitian (Trisminingsih, 2019) menyatakan bahwa sampel merupakan populasi yang di ambil sebagian untuk di teliti. Pengambilan sampel harus memenuhi kriteria yang telah di kehendaki, sampel yang di kehendaki merupakan populasi yang akan di teliti secara langsung, kelompok ini dibagi menjadi dua kriteria yaitu kriteria inklusi dan eksklusi. Kriteria inklusi adalah karakteristik yang umum pada sebuah subjek penelitian pada populasi target dan sumber. Sementara kriteria eeksklusi adalah kriteria darisubjek penelitian yang tidak boleh ada atau menghilangkan beberapa subjek yang memenuhi kriteria inklusi dari penelitian dikarenakan sebab- sebab tertentu (Nursalam, 2015).

4.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini dengan menggunakan metode *purposive samplin*. Artinya responden yang akan di pilih berdasarkan pada suatu karakteristik tertentu dalam populasi yang memiliki hubungan dominan sehingga dapat digunakan untuk mencapai tujuan penelitian. Dalam menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan rumus slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan: N: jumlah pekerja

n: jumlah sample

e: tingkat kesalahan

populasi (N): 100, tingkat kesalahan (e): 10%, maka jumlah sample (n) adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{100}{1 + 100 (0,10)^2} \\ &= 50 \end{aligned}$$

Jadi, jumlah sampel yang diperlukan, sebanyak 50 orang yang akan mendapatkan kesempatan untuk menjadi responden.

4.3.1 Kriteria Sampel

Adapaun sampel yang diambil dalam penelitian harus memiliki kriteria sebagai berikut:

a. Kriteria Inklusi

Kriteria Inklusi merupakan kriteria atau ciri- ciri yang harus dipenuhi oleh setiap populasi yang dapat di ambil sebagai sampel (Notoatmodjo, 2012). Pada penelitian ini kriteria inklusinya adalah:

1. Orang yang mampu berkomunikasi dengan baik
2. Pekerja yang sudah bekerja selama lebih dari 1 tahun
3. Sehat jasmani dan rohani

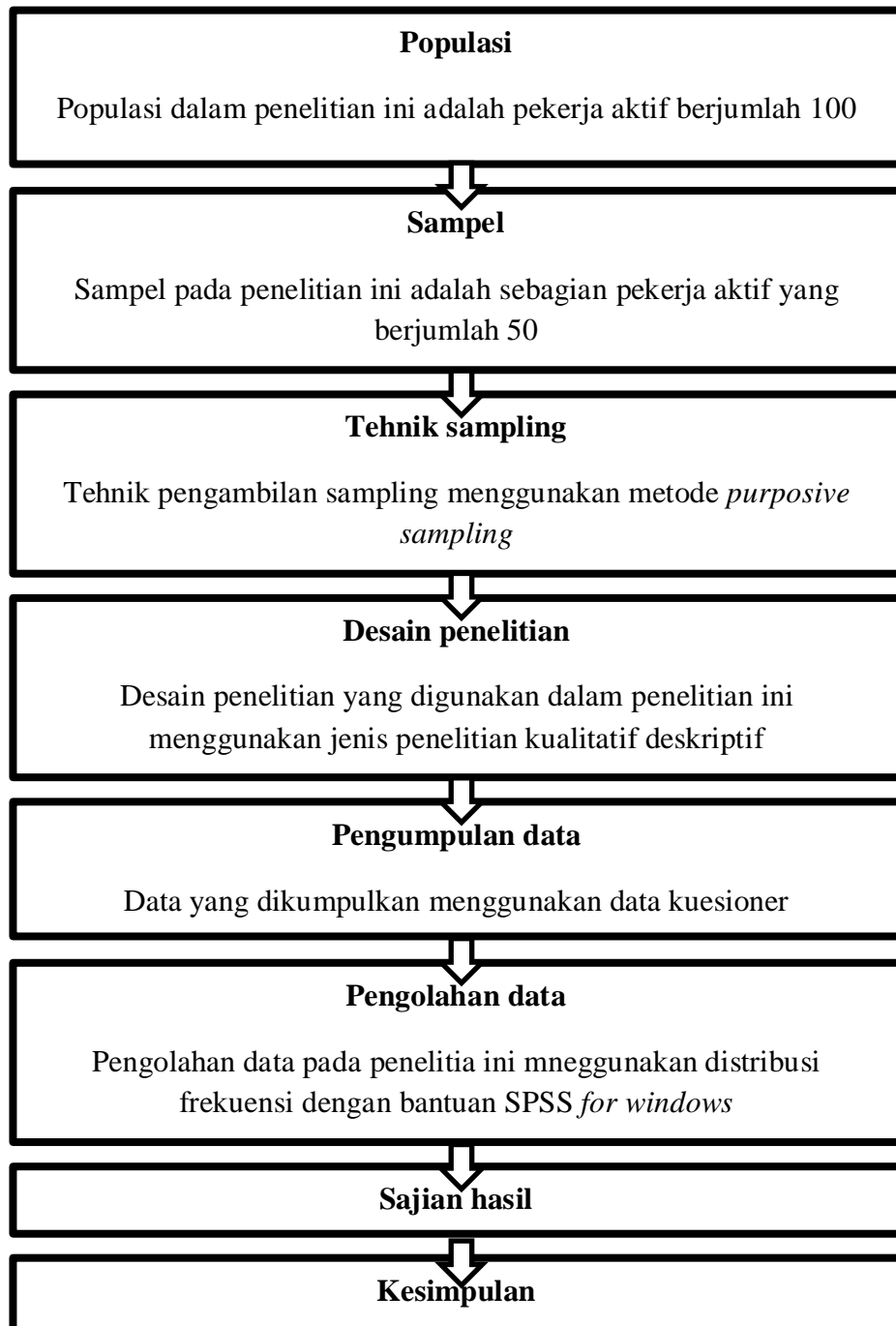
b. Kriteria Eksklusi

Kriteria eksklusi merupakan kriteria atau ciri- ciri anggota populasi yang tidak dapat diambil sebagai sampel (Notoatmodjo, 2012). Kriteria Eksklusi pada penelitian ini adalah :

1. Pekerja yang memiliki penyakit cacat fisik
2. Pekerja yang memiliki penyakit dalam seperti penyakit sistem saraf

4.4 Kerangka Kerja Penelitian

Gambar 4.1 Kerangka kerja dalam penelitian



4.5 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

4.5.1 Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2013) menyatakan bahawa variabel penelitian merupakan kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah di tentukan oleh peneliti untuk di pelajari, dianalisa dan kemudian di tarik kesimpulan. Dalam penelitian ini telah di tentukan dua variabel yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) sebagai berikut:

a. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen merupakan yang menjadi titik pusat perhatian peneliti (Kiki, 2017). Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Produktivitas Kerja.

4.5.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Parameter	Alat ukur	Skala data	Skor/ kriteria
Produktivitas kerja	Ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerja yang telah dikerjakan, dengan sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan	Indikator Produktivitas Kerja menurut Sutrisno (2011) : Kemampuan, Meningkatkan Hasil Yang Dicapai, Semangat, Perkembangan diri, Mutu, Efisiensi	Kuisisioner	Nominal	Code Produktivitas baik =1 Produktivitas kurang =0 skor Produktivitas baik= > 66,3 Produktivitas kurang= < 66,3
Sub variabel	Definisi Operasional	Parameter	Alat ukur	Skala data	Skor/ Kriteria
Kemampuan	Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan seseorang pekerja dilihat dari seberapa mampu pekerja mengerjakan tugasnya. Kemampuan seseorang dapat terlihat dari keterampilan yang di miliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.	Menurut Sutrisno (2011) Kuisisioner kemampuan berjumlah 2 pertanyaan yang terdiri : a. penyelesaian tugas b. kemampuan	Kuisisioner	Nominal	Sangat setuju = 5 setuju = 4 ragu- ragu = 3 Tidak setuju = 2 Sangat Tidak setuju= 1 skor Kemampuan baik= > mean (5.72) Kemampuan kurang= < mean (5.72)
Peningkatan hasil yang di capai	Berusaha dalam meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu indikator yang dapat dirasakan pekerja.	Menurut Sutrisno (2011) Kuisisioner Peningkatan hasil yang di capai berjumlah 2 pertanyaan yang terdiri :	Kuisisioner	Nominal	Sangat setuju = 5 setuju = 4 ragu- ragu = 3 Tidak setuju = 2 Sangat Tidak setuju= 1

	Hasil yang baik dapat dirasakan baik dari pekerjaannya maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> a. keseriusan pekerja b. peningkatan hasil sebelumnya 			skor Peningkatan hasil yang di capai baik= > mean (7,02) Peningkatan hasil yang di capai kurang= < mean (7,02)
Semangat kerja	usaha untuk bekerja lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari sikap kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.	Menurut Sutrisno (2011) Kuisisioner semangat kerja berjumlah 2 pertanyaan yang terdiri : <ul style="list-style-type: none"> a. kedisiplinan b. penyelesaian tepat waktu 	Kuisisioner	Nominal	Sangat setuju = 5 setuju = 4 ragu- ragu = 3 Tidak setuju = 2 Sangat Tidak setuju= 1 skor Semangat kerja baik= > mean (6,44) Semangat kerja kurang= < mean (6,44)
Pengembangan diri	Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Perkembangan diri dapat dilakukan dengan mengikuti serangkaian pelatihan dan menghadapi tantangan dan harapan.	Menurut Sutrisno (2011) Kuisisioner pengembangan diri berjumlah 2 pertanyaan yang terdiri : <ul style="list-style-type: none"> a. kreativitas b. mengaplikasikan keterampilan 	Kuisisioner	Nominal	Sangat setuju = 5 setuju = 4 ragu- ragu = 3 Tidak setuju = 2 Sangat Tidak setuju= 1 skor Pengembangan diri baik= > mean (5,92) Pengembangan diri kurang= < mean (5,92)

Mutu	Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai.	Menurut Sutrisno (2011) Kuisisioner mutu berjumlah 2 pertanyaan yang terdiri : a. kualitas kerja b. meningkatkan hasil	Kuisisioner	Nominal	Sangat setuju = 5 setuju = 4 ragu- ragu = 3 Tidak setuju = 2 Sangat Tidak setuju= 1 skor Mutu baik= > mean (7,36) Mutu kurang= < mean (7,36)
Evisiensi	Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.	Menurut Sutrisno (2011) Kuisisioner efisiensi berjumlah 2 pertanyaan yang terdiri : a. waktu tugas b. pekerjaan efisien	Kuisisioner	Nominal	Sangat setuju = 5 setuju = 4 ragu- ragu = 3 Tidak setuju = 2 Sangat Tidak setuju= 1 skor Evisiensi baik= > mean (6,2) Evisiensi kurang= < mean (6,2)

4.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan, memeriksa, dan menyelidiki suatu masalah yang akan diteliti. Instrumen penelitian dapat berupa seperti: instrumen angket (*questionnaire instrument*), wawancara (*interview*), pengamatan/ observasi (*observation*), ujian atau tes (*test*), dokumentasi (Kiki, 2017). Instrumen penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa pertanyaan tertulis. Selain kuesioner instrumen yang dibutuhkan adalah alat tulis yang digunakan untuk mencatat dan alat perekam berupa kamera, video, dan perekam suara untuk mempermudah dalam penelitian dan harus dipersetujui responden (Nurul, 2018).

Instrumen penelitian untuk variabel Independen atau beban kerja adalah dengan mengukur denyut nadi pekerja dan menggunakan alat Oxymeter untuk mengukur waktu dalam satu menit.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk variabel dependen atau produktivitas kerja adalah dengan pengukuran dengan menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan merupakan jawaban dari responden pada kuesioner yang diberikan berupa pertanyaan *multiple choice* atau pilihan ganda.

4.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya (Nurul, 2018).

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang diukur (S. Notoatmodjo, 2012b). Untuk mengukur validitas soal menggunakan rumus

korelasi *product moment pearson*. Hasil *r* hitung dibandingkan *r* tabel dimana $df = n-2$ dengan Sig 5%. Jika *r* hitung $>$ *r* tabel maka dikatakan valid dan jika *r* hitung \leq *r* tabel maka dikatakan tidak valid (Prambudi, 2019).

Untuk menguji validitas pada penelitian ini dapat dilakukan di tempat lokasi penelitian yang akan diteliti oleh peneliti dengan jumlah responden sebanyak 5 orang di tempat proyek rehabilitas jaringan irigasi D.I SIM Kabupaten Madiun Maka, nilai *r* tabel dapat diperoleh 0,878. Dilihat darihasil output uji validitas sesuai variabel dibawah ini:

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,949	0,878	Valid
Pertanyaan 2	0,897	0,878	Valid
Pertanyaan 3	0,949	0,878	Valid
Pertanyaan 4	0,987	0,878	Valid
Pertanyaan 5	0,978	0,878	Valid
Pertanyaan 6	0,965	0,878	Valid
Pertanyaan 7	0,949	0,878	Valid
Pertanyaan 8	0,987	0,878	Valid
Pertanyaan 9	0,949	0,878	Valid
Pertanyaan 10	0,965	0,878	Valid
Pertanyaan 11	0,987	0,878	Valid
Pertanyaan 12	0,987	0,878	Valid

4.6.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai *combach alpha*, jika nilai Aplha $>0,60$ maka kontruk pernyataan variabel adalah reliabel (Notoatmodjo, 2012).

Tabel 4.1 Nilai Alpha Cronbach's

Nilai <i>Alpha Cornbach's</i>	Kualifikasi Nilai
0,00-0,20	Kurang reliabel
0.21-0,40	Lumayan reliabel
0,41-0,60	Cukup reliabel
0,61-0,80	Reliabel
0,81-1,00	Sangat reliabel

Sumber: (Arifin, 2017)

a. Variabel Produktivitas Perja

Uji reliabilitas penelitian ini dilakukan pada variabel pengetahuan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya pertanyaan variabel produktivitas kerja tersebut. Dari hasil uji tersebut diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,774 yang mana nilai tersebut $>0,60$ sehingga dapat dilihat pada tabel diatas bahwa pertanyaan pada variabel produktivitas dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk penelitian.

4.7 Lokasi dan waktu penelitian

4.7.1 Tempat Pelaksanaan Kegiatan Penelitian.

Tempat adalah keterangan tempat peneliti untuk melakukan penelitian sesuai tujuan dan desain penelitian yang telah digunakan. Penelitian ini di laksanakan di Proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi D.I SIM Kabupaten Madiun

4.7.2 Waktu Pelaksanaan Kegiatan Penelitian

Kegiatan penelitian akan dilaksanakan selama 1 bulan di Di Proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi D.I SIM mulai dari Mei 2021 sampai dengan 12 Juni 2021

Tabel 4.2 Rencana Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Tanggal ACC
1	Pembuatan dan konsultasi judul	24 Maret 2021
2	Penyusunan dan bimbingan proposal	08 April-20 Juni 2021
3	Ujian proposal	26 Juni 2021
4	Pengumpulan data	30 Juni 2021
5	Penyusunan dan bimbingan skripsi	01 Juli-26 Agustus 2021
6	Ujian skripsi	31 Agustus 2021

4.8 Prosedur pengumpulan data

Prosedur pengumpulan data merupakan serangkaian langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui prosedur pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang valid atau data yang memenuhi standar yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2013).

4.8.1 Cara Pengumpulan Data

1. Observasi

Pengamatan dan pencatatan suatu objek dengan sistematis fenomena yang diteliti. Observasi di lapangan secara langsung mengamati perilaku responden saat dilakukan wawancara.

2. Wawancara (Kuesioner)

Wawancara dengan bantuan alat ukur berupa kuesioner merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengumpulkan data, dimana peneliti mendapatkan keterangan atau berupa informasi secara lisan dari responden. Wawancara yang dilakukan secara bertatap muka (*face to face*) maka akan diperoleh data tentang Hubungan Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan

4.8.2 Jenis Data

1. Data Primer

Data primer diperoleh dari survei ke lokasi Proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi D.I SIM dengan melakukan wawancara langsung dengan responden dengan menggunakan bantuan alat ukur berupa lembar kuesioner dan lembar observasi.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data Proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi Di SIM, berupa jumlah pekerja.

4.9 Tehnik analisis data

4.9.1 Pengolahan Data

Analisis data adalah data yang telah di peroleh dengan baik dengan cara manual maupun menggunakan bantuan komputer, tidak akan ada maknanya tanpa di analisis (Notoatmodjo, 2012). Dibawah ini tahap pengolahan data sebagai berikut:

1. Pengecekan data (Editing) yaitu kegiatan untuk melihat atau mengecek kuisisioner- kuisisioner atau formulir yang sudah terisi, apakah isian kuisisioner formulir dapat dibaca, apakah semua pertanyaan telah dijawab, apakah ketidakserasian atau ketidakkonsistenan jawaban, apakah nomor sudah beruntun, dan kesalahan-kesalahan lainnya.

2. *Coding* Memberi tanda kode adalah kegiatan pemberian kode *numeric* (angka) terhadap data yang terdiri atas beberapa kategori.

Dalam penelitian ini ada 3 hal yang diberikan kode yaitu:

a. Data Umum

1) Usia

Balita (<5 tahun)	: 1
Kanak-kanak (5- 11 tahun)	: 2
Remaja awal (12- 16 tahun)	: 3
Remaja akhir (17- 25 tahun)	: 4
Dewasa awal (26- 35 tahun)	: 5
Dewasa akhir (36- 45 tahun)	: 6
Lansia awal (46- 55 tahun)	: 7
Lansia akhir (56- 65 tahun)	: 8
Manula (>65)	: 9

2) Tingkat produktivitas responden

Produktivitas baik	=1
Produktivitas kurang	=0

3. Memasukkan data ke computer yaitu mentransfer atau memasukkan data program computer agar data dapat disajikan dan dianalisis dengan baik. Hal ini merupakan kegiatan awal dari pemrosesan data. Semua data yang akan diproses kemudian direkam dan disimpan dalam media penyimpanan data dengan menggunakan format atau perangkat lunak atau paket program tertentu.
4. Pembersihan data yaitu data yang sudah dimasukkan ke computer harus diperiksa kembali dari kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi, sehingga data yang masuk ke program computer tersebut betul-betul sudah tidak terdapat kesalahan lagi dan siap untuk dianalisis. Kegiatan ini disebut dengan pembersihan data (*data cleaning*).

4.9.2 Analisis Univariat

Data umum dalam penelitian ini adalah usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin dari responden yang dijadikan sampel penelitian. Setelah data terkumpul, maka data-data umum dihitung dengan rumus:

$$P = \frac{\sum F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = *Persentase*

$\sum F$ = Jumlah Frekuensi

N = Jumlah Sampel

Menurut Arikunto dalam David (2016) hasil pengolahan data diinterpretasikan menggunakan alat kualitatif sebagai berikut (Mayasari, 2017):

Tabel 4.3 Tabel Skala Kualitatif Penelitian

Hasil	Keterangan
100%	Seluruhnya
76% - 99%	Hampir seluruhnya
51% - 75%	Sebagian besar
50%	Setengah
25% - 49%	Hampir setengahnya
1% - 24%	Sebagian kecil
0%	Tidak satupun

4.10 Etika

Penelitian Menurut Notoatmodjo tahun 2012, masalah etika penelitian keperawatan sangat penting karena penelitian ini berhubungan langsung dengan manusia, sehingga perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. *Informed Consent Informed consent*

merupakan lembar persetujuan yang akan diteliti agarsubyek mengerti maksud dan tujuan penelitian. Bila responden tidak bersedia maka peneliti harus menghormati hak-hak responden. Sebagai ungkapan, peneliti menghormati harkat dan martabat subjek penelitian, peneliti mempersiapkan formulir persetujuan subjek (Inform consent) yang menakup :

- a. Penjelasan manfaat peneliti.
- b. Penjelasan kemungkinan resiko dan ketidaknyamanan yang ditimbulkan.
- c. Penjelasan manfaat yang didapatkan.
- d. Persetujuan peneliti dapat menjawab setiap pertanyaan yang diajukan oleh subjek berkaitan prosedur penelitian.
- e. Persetujuan subjek dapat mengundurkan diri sebagai subjek penelitian kapan saja.
- f. Jaminan anonimitas dan kerahasiaan terhadap identitas dan informasi yang diberikan oleh responden.

2. Tanpa Nama (*Anomity*)

Adalah untuk menjaga kerahasiaan responden, peneliti tidak mencantumkan nama responden dan hanya menuliskan kode pada lembar pengumpulan data.

Setiap orang mempunyai hak-hak dasar individu termasuk privasi dan kebebasan individu dalam memberikan informasi. Setiap orang berhak untuk tidak memberikan apa yang tidak diketahuinya kepada orang lain. Oleh sebab itu, peneliti tidak boleh menampilkan informasi mengenai identitas dan kerahasiaan identitas subjek.

3. Kerahasiaan (*Confidentiality*)

Semua informasi yang telah dikumpulkan dijamin kerahasiaannya oleh peneliti, hanya kelompok data tertentu yang akan dilaporkan kepada pihak yang terkait dengan peneliti.

Yang ada dalam (*confidentiality*) adalah : data-data yang sifatnya pribadi (seperti nama, tempat tanggal lahir, agama, status perkawinan, penyakit yang pernah di derita) harus dapat diproteksi dalam penggunaan dan penyebarannya.

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Proyek rehadilitasi jaringan irigasi DI SIM ini merupakan proyek gabungan dari 2 perusahaan yang disebut KSO (Kerjasama Operasional) atau JO (Join Operasional) yaitu PT. HAKA dan PT HIB. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2010 dan kantor pusat berada di Tembalang, Semarang.

proyek dimulai dari Bendung Dam Jati yang terletak di Desa Gorang Gareng Kecamatan Nguntoronadi melintas sepanjang 4 Kabupaten Magetan, Kabupaten Madiun, Kota Madiun dan berakhir di Kecamatan Gerih Kabupaten Ngawi.

Rehabilitasi jaringan irigasi DI SIM ini diproyeksikan untuk mengairi sawah seluas 10.415 HA yang terletak disepanjang sungai Madiun di empat Kabupaten. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan produksi padi di propinsi Jatim khususnya di aliran DI SIM. Suplesi DI SIM didapat dari aliran sungai Madiun dibendung di Bendung Jati yang terletak di Wilayah Kecamatan Nguntoronadi.

5.2 Penyajian Karakteristik Data Umum Responden

Karakteristik responden penelitian di Proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi D.I SIM Kabupaten Madiun yang tercakup dalam lembar kuesioner penelitian usia

5.2.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan analisis terhadap umur responden, maka diperoleh gambaran bahwa umur responden pada tabel adalah sebagai berikut :

Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi (F)	Persentase (%)
17- 25	16	32
26 – 35	30	60
36- 45	4	8
Total	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Tabel 5.2 diatas menunjukkan bahwa kebanyakan responden berusia antara umur 26- 35 tahun sebanyak 30 orang (60%). Responden berusia antara umur 17- 25 tahun sebanyak 16 orang (32%). Responden berusia antara umur 36- 45 tahun sebanyak 4 orang (8%).

5.3 Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian dari Hubungan Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi D.I Sim Kabupaten Madiun sebagai berikut:

5.3.1 Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan setiap variabel hasil penelitian. Pada analisis ini akan menghasilkan suatu nilai distribusi frekuensi dari masing-masing indikator dari produktivitas dari Gambaran Produktivitas Kerja Pada Pekerja Proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi D.I SIM Kabupaten Madiun. indikator tersebut terdiri dari indikator kemampuan, indikator meningkatkan hasil yang dicapai, indikator semangat kerja, indikator perkembangan diri, indikator mutu, dan indikator efisiensi

a. Indikator kemampuan

Indikator kemampuan responden dikategorikan menjadi 2 kategori yaitu kemampuan kurang jika jumlah skor nilai $\leq 5,72$, dan kemampuan baik jika jumlah skor nilai $\geq 5,72$. Distribusi

frekuensi responden berdasarkan indikator kemampuan dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut:

Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan indikator kemampuan

No	Kemampuan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Kurang	35	70
2	Baik	15	30
Total		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Tabel 5.2 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai kemampuan yang kurang sebanyak 35 respnden (70%).

b. Indikator meningkatkan hasil yang dicapai

Indikator meningkatkan hasil yang di capai responden dikategorikan menjadi 2 kategori yaitu meningkatkan hasil yang di capai kurang jika jumlah skor nilai $\leq 7,02$, dan meningkatkan hasil yang di capai baik jika jumlah skor nilai $\geq 7,02$. Distribusi frekuensi responden berdasarkan indikator meningkatkan hasil yang di capai dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut:

Tabel 5.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan indikator meningkatkan hasil yang di capai

No	Meningkatkan hasil yang di capai	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Kurang	32	64
2	Baik	18	36
Total		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Tabel 5.3 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dapat meningkatkan hasil yang di capai yang kurang sebanyak 32 respnden (64%).

c. Indikator semangat kerja

Indikator semangat kerja responden dikategorikan menjadi 2 kategori yaitu semangat kerja kurang jika jumlah skor nilai $\leq 6,44$, dan semangat kerja baik jika jumlah skor nilai $\geq 6,44$. Distribusi frekuensi responden berdasarkan indikator semangat kerja dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut:

Tabel 5.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan indikator semangat kerja

No	Semangat kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Kurang	24	48
2	Baik	26	52
Total		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Tabel 5.4 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai semangat kerja yang kurang sebanyak 24 respnden (48%)

d. Indikator pengembangan diri

Indikator pengembangan diri responden dikategorikan menjadi 2 kategori yaitu pengembangan diri kurang jika jumlah skor nilai $\leq 5,92$, dan pengembangan diri baik jika jumlah skor nilai $\geq 5,92$. Distribusi frekuensi responden berdasarkan indikator pengembangan diri dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut:

Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan indikator pengembangan diri

No	Pengembangan diri	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Kurang	17	34
2	Baik	33	66
Total		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Tabel 5.5 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai pengembangan diri yang kurang sebanyak 17 responden (34%).

e. . Indikator mutu

Indikator mutu responden dikategorikan menjadi 2 kategori yaitu mutu kurang jika jumlah skor nilai $\leq 7,36$, dan mutu baik jika jumlah skor nilai $\geq 7,36$. Distribusi frekuensi responden berdasarkan indikator mutu dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut:

Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan indikator mutu

No	Mutu	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Kurang	32	64
2	Baik	18	36
Total		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Tabel 5.6 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai mutu yang kurang sebanyak 32 responden (64%).

f. Indikator efisiensi

Indikator efisiensi responden dikategorikan menjadi 2 kategori yaitu efisiensi kurang jika jumlah skor nilai $\leq 6,2$, dan efisiensi baik jika jumlah skor nilai $\geq 6,2$. Distribusi frekuensi responden berdasarkan indikator efisiensi dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut:

Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan indikator efisiensi

No	Efisiensi	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Kurang	27	54
2	Baik	23	46
Total		50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Tabel 5.7 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai efisiensi yang kurang sebanyak 27 responden (54%).

g. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja di kategorikan menjadi 2 yaitu jumlah nilai <mean (66,3) maka di kategorikan sebagai produktivitas kerja kurang. Apabila jumlah nilai >mean (66,3) maka di kategorikan sebagai produktivitas kerja baik. Distribusi frekuensi responden berdasarkan produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel 5.4

Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Produktivitas kerja

No	Produktivitas Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Kurang	27	54
2	Baik	23	46
	Total	50	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Tabel 5.8 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat produktivitas yang kurang sebanyak 27 orang (54%).

5.4 Pembahasan

Dalam sub ini akan membahas mengenai variabel produktivitas. Yang di mana variabel produktivitas berdasarkan 6 indikator yaitu: indikator kemampuan, indikator pencapaian hasil yang di capai, indikator semangat kerja, indator perkembangan diri, idikator perkembangan diri, indikator mutu, idikator efisiensi. Pekerja proyek rehabilitasi jaringan isigasi seluruh responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki- laki., dengan usia mayoritas 26-35 tahun sebanyak 30 responden (60%), dan tingkat produktivitas kerja mayoritas adalah produktivitas kurang sebanyak 27 responden (54%).

a. Indikator produktivitas kerja berdasarkan kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan. Kemampuan seseorang pekerja diliat dari sebesapa mampu pekerja

mengerjakan tugasnya. Kemampuan seseorang dapat terlihat dari keterampilan yang di miliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. (Anggraeni, 2015). Tingkatan kemampuan di bagi menjadi 2 kategori, yaitu kemampuai kurang dan kemampuan baik.

Pada tabel 5.2 di jelaskan kemampuanvpada pekerja proyek rehabilitas jaringan irigasi di ukur dari jumlah presentase jawaban dari responden. Tingkat kemampuan kurang sebanyak 35 responden (70%) Tingkat kemampuan baik sebanyak 15 responden (30%). Tingkat kemampuan kurang di karenakan pekerja memiliki tugas yang melebihi fisik dari pekerja tersebut, dan pekerja kurang menerapkan pemahaman mengenai tugas- tugas.

Hal ini menunjukan tingkat kemampuan dalam pekerja proyek rehabilitasi jaringan irigasi belum memiliki kemampuan yang maksimal walaupun pencapaian hasil yang dicapai baik sebanyak 15 responden (30%). kemampuan di pengaruhi oleh keseriusan pekerja dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukan sebagian besar responden memilik tugas yang diberikan atasannya tidak sesuai dengan kemamopuan fisik responden

Menurut peneliti, kemampuan merupakan indikator produktivitas kerja yang dalam digunakan untuk melihat kualitas pekerja. Semakin baik kemampuan pekerja maka kualitas dari pekerja tersebut semakin baik. Dengan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kondisi fisik pekerja dan memberikan training dapat meningkatkan kualitas dari pekerja.

b. Indikator produktivitas berdasarkan pencapaian hasil yang di capai

Meningkatkan hasil yang dicapai adalah berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati

hasil pekerjaan tersebut (Anggraeni, 2015). Tingkatan pencapaian hasil yang di capai di bagi menjadi 2 kategori, yaitu pencapaian hasil yang di capai kurang dan pencapaian hasil yang di capai baik.

Pada tabel 5.3 di jelaskan pencapaian hasil yang di capai pada pekerja proyek rehabilitasi jaringan irigasi di ukur dari jumlah presentase jawaban dari responden. Tingkat pencapaian hasil yang di capai kurang sebanyak 32 responden (64%) Tingkat pencapaian hasil yang di capai baik sebanyak 18 responden (36%). Tingkat pencapaian hasil yang dicapai kurang di karenakan pekerja kurang dapat melampui target yang telah di tentukan perusahaan

Hal ini menunjukan tingkat pencapaian hasil yang dicapai dalam pekerja proyek rehabilitasi jaringan irigasi belum mencapai hasil yang maksimal walaupun pencapaian hasil yang dicapai baik sebanyak 18 responden (36%). Pencapaian hasil yang di capai di pengaruhi oleh keseriusan pekerja dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukan sebagian besar responden kurang memiliki pemampuan untuk meningkatkan hasil yang di capai dari sebelumnya.

Menurut peneliti, pencapaian hasil yang di capai merupakan indikator produktivitas kerja yang dalam digunakan untuk melihat hasil pekerjaan. Semakin meningkat hasil dari sebelumnya maka bisa dikatakan produktivitas kerja meningkat. Tetapi apabila pencapaian hasil yang di capai kurang dari sebelumnya maka produktivitas kerja pada pekerja masih kurang. Tingkat keseriusan dalam pekerjaan dapat mempengaruhi suatu hasil yang di capai. Salah satu faktor yang mempengaruhi keseriusan pekerja adalah kemampuan, motivasi dan sikap.

c. Indikator produktivitas kerja berdasarkan semangat kerja

Merupakan usaha untuk bekerja lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari sikap kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya (Anggraeni,

2015). Tingkatan semangat kerja di bagi menjadi 2 kategori, yaitu semangat kerja kurang dan semangat kerja baik.

Pada tabel 5.4 di jelaskan semangat pada pekerja proyek rehabilitasi jaringan irigasi di ukur dari jumlah presentase jawaban dari responden. Tingkat semangat kerja kurang sebanyak 24 responden (48%) Tingkat semangat kerja baik sebanyak 26 responden (52%). Semangat kerja baik di karenakan pekerja selalu disiplin dalam bekerja, selalu tepat waktu dalam memulai pekerjaan. Pekerja juga selalu dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu tetapi pekerja belum bisa melampui target yang telah di tentukan perusahaan

Hal ini menunjukkan tingkat semangat kerja dalam pekerja proyek rehabilitasi jaringan irigasi sudah memiliki semangat yang maksimal walaupun semangat kerja kurang sebanyak 24 responden (48%). Semangat kerja di pengaruhi oleh kedisiplinan pekerja dan kecepatan penyelesaian tugas dengan tepat waktu.

Menurut peneliti, semangat kerja merupakan indikator produktivitas kerja yang dalam digunakan untuk melihat kedisiplinan. Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengerjakan tugas kerjanya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pekerja, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pekerja agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

d. Indikator produktivitas kerja berdasarkan perkembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Perkembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. (Anggraeni, 2015). Tingkatan kemampuan di bagi menjadi 2 kategori, yaitu kemampuai kurang dan kemampuan baik.

Pada tabel 5.5 di jelaskan perkembangan diri pada pekerja proyek rehabilitasi jaringan irigasi di ukur dari jumlah presentase jawaban dari responden. Tingkat perkembangan diri kurang sebanyak 17 responden

(34%) Tingkat perkembangan diri baik sebanyak 33 responden (66%). Perkembangan diri baik dikarenakan pekerja selalu memiliki kreatifitas dan saling bertukar pikiran dalam mengaplikasikan keterampilan yang dimiliki setiap pekerja.

Hal ini menunjukkan tingkat perkembangan diri kerja dalam pekerja proyek rehabilitasi jaringan irigasi sudah memiliki perkembangan diri yang maksimal walaupun semangat kerja kurang sebanyak 17 responden (34%). Perkembangan diri dipengaruhi oleh kreativitas pekerja dan pengaplikasian keterampilan dalam bekerja.

Menurut peneliti, perkembangan diri menunjang melalui adanya tingkat kreativitas yang cukup tinggi dan baik, maka tentu saja hal ini membuat pekerjaan karyawan akan jauh lebih optimal. Terutama dalam menyelesaikan beban pekerjaan yang ada. Selain memiliki kreativitas yang cukup baik, ketepatan waktu dalam penyelesaian juga mempengaruhi perkembangan diri. Semakin cepat dalam mengerjakan tugas maka perkembangan diri.

e. Indikator produktivitas kerja berdasarkan mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai (Anggraeni, 2015). Tingkatan mutu di bagi menjadi 2 kategori, yaitu mutu kurang dan mutu baik.

Pada tabel 5.6 di jelaskan mutu pada pekerja proyek rehabilitasi jaringan irigasi di ukur dari jumlah presentase jawaban dari responden. Tingkat mutu kurang sebanyak 32 responden (64%) Tingkat mutu baik sebanyak 18 responden (46%). Mutu kurang dikarenakan kurangnya penerapan praktek lapangan sehingga pekerja kurang memahami fasilitas yang dapat mendukung tugas tersebut.

Hal ini menunjukkan tingkat mutu dalam pekerja proyek rehabilitasi jaringan irigasi belum memiliki mutu yang maksimal walaupun mutu baik sebanyak 18 responden (46%). Mutu dipengaruhi oleh Standar kualitas kerja yang ditentukan perusahaan dan pekerja.

Menurut peneliti, mutu merupakan hasil kualitas tenaga kerja. Kualitas menjadi baik dengan di adakan praktek bekerja dengan baik dan memberikan pemahaman kerja yang bisa di terapkan oleh tenaga kerja di tempat kerja masing- masing. Kualitas menjadi baik di pengaruhi oleh fasilitas yang mendukung pekerjaan, memberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas masing- masing.

f. Indikator produktivitas kerja berdasarkan efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan (Anggraeni, 2015). Tingkatan efisiensi di bagi menjadi 2 kategori, yaitu efisiensi kurang dan efisiensi baik.

Pada tabel 5.7 di jelaskan kemampuan pada pekerja proyek rehabilitas jaringan irigasi di ukur dari jumlah presentase jawaban dari responden. Tingkat efisiensi kurang sebanyak 27 responden (54%) Tingkat efisiensi baik sebanyak 23 responden (46%). Efisiensi kurang di karenakan hasil kerja yang kurang maksimal dapat menyebabkan hasil kerja tidak dapat melampui target dari perusahaan, sehingga dalam pekerja kurang memanfaatkan waktu untuk melampui target yang di tentukan perusahaan.

Hal ini menunjukan tingkat efisiensi dalam pekerja proyek rehabilitasi jaringan irigasi belum mencapai hasil yang maksimal walaupun efisiensi baik sebanyak 23 responden (46%). efisiensi di pengaruhi oleh meningkatkan hasil kerja dengan tepat waktu.

Menurut peneliti, efisiensi merupakan keseimbangan antara jumlah tenaga kerja yang digunakan dengan jumlah produksi yang dihasilkan. Dalam meningkatkan hasil kerja dengan tepat waktu pekerja harus membuat rencana yang sesuai yang di reencanakan oleh perusahaan, harus memperhatikan potensi bahaya, dan melakukan evaluasi setelah bekerja.

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas tentang gambaran produktivitas kerjapada pekerja kontruksi di Proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi D.I SIM Kabupaten Madiun maka dapat di simpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat produktivitas yang kurang sebanyak 27 orang (54%).

1. Indikator produktivitas berdasarkan kemampuan kurang.
2. Indikator produktivitas berdasarkan pencapaian hasil yang di capai kurang.
3. Indikator produktivitas berdasarkan semangat baik.
4. Indikator produktivitas berdasarkan tingkat perkembangan diri baik.
5. Indikator produktivitas berdasarkan mutu kurang.
6. Indikator produktivitas berdasarkan Tingkat efisiensi kurang.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka rasan yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Bagi pekerja
Sebaiknya pekerja selalu mengatur waktu istirahat dan merencanakan pekerjaan
2. Bagi Perusahaan
Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan produktivitas pekerja dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan hasil kualitas pekrja
3. Bagi Peneliti Lain
Perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam dengan penambahan sampel dalam penelitian dan pengukuran terhadap denyut nadi dilakukan lebih dari satu kali.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. (2017) 'Kriteria Instrumen Dalam Suatu Penelitian', *Jurnal Theorems (The Original Research Of Mathematics)*, 2(1), Pp. 28–36.
- Ariyanti, A. S. (2017) *Pengaruh Pelatihan Perawat Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Di Rumah Sakit Paru Dungs Kabupaten Madiun Tahun 2017*. Stikes Bhm Madiun.
- Aviv, Azizah Jihhan (2018) *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo Tahun 2018*. Stikes Bhm Madiun.
- Dayu, M. (2017) 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Room Attendant Di Ktm Resort Batam Kepulauan Riau', 4(2).
- Indonesia, Menteri Ketenagakerjaan Republik (2016) 'Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia', In.
- Kiki, E. (2017) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2017*. Stikes Bhm Madiun.
- Mayasari, A. F. (2017) *Hubungan Tingkat Pengetahuan Dengan Tingkat Kecemasan Pada Remaja Awal Dalam Menghadapi Menarche Di Sdn 02 Nambangan Lor Madiun*. Madiun: Stikes Bhm Madiun.
- Muthya, A. (2016) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant Di Grand Jatra Hotel Pekanbaru', 3(2), Pp. 1–12.
- Notoatmodjo, S. (2012) *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nur'aini (2012) *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Roti Holland*. Universitas Islam Negeri

Sultan Syarif Kasim Riau.

- Nursalam (2015) *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Edisi 4. Edited By P. P. Lestari. Jakarta: Salemba Medika.
- Nurul, Huda Indah (2018) *Beban Kerja Dan Loyalitas Karyawan Pada Generasi Di Pt.X Yogyakarta*. Universitas Islam Indonesia.
- Putri, H. A. And Irfani, A. (2019) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt . Pos Indonesia (Persero)', (1), Pp. 82–87.
- Qamalpasha, M. Muhammad Hasrialdy And Siti, R. (2016) 'Analisis Beban Kerja Dan Kebutuhan Pegawai Di Pusat Perpustakaan Dan Penyebaran Teknologi Pertanian (Pustaka)', Vii(2), Pp. 83–97.
- Rocky, A., Nursiani, N. P. And Fanggidea, R. P. C. (2018) 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang Rocky Abang', 7(2), Pp. 225–246.
- Saputra, F. E. (2017) 'Analisis Kesesuaian Penerapan Safety Sign Di Pt. Terminal Petikemas Surabaya', *The Indonesian Journal Of Occupational Safety And Health*, 5(2), P. 121. Doi: 10.20473/Ijosh.V5i2.2016.121-131.
- Sugiyono, P. D. (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanty, R. R. (2015) *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Konstruksi Pt. Adhi Karya Tbk (Persero) Proyek Grand Dhika Commercial Estate Semarang*. Stikes Bhm Madiun.
- Taurita, T. D. N. (2014) *Menentukan Jumlah Optimal Karyawan Dengan Metode Nasa-Tlx (Studi Kasus : Departemen Perencanaan & Gudang Material, Pt. Petrokimia Gresik)*. Faculty Of Industrial Technology.
- Trisminingsih, K. A. (2019) 'Hubungan Antara Beban Kerja Mental Dengan Stres

Kerja Pada Masinis Upt Crew Ka Blitar Daop Vii Madiun Pt . Kereta Api
Indonesia', 3(2), Pp. 170–175.

Widyanti, A., Johnson, A. And Waard, D. De (2010) 'Pengukuran Beban Kerja
Mental Dalam Searching Task Dengan Metode Rating Scale Mental Effort
(Rsme)', V(1), Pp. 1–6.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Bimbingan Skripsi


Nama Mahasiswa : **Daniel Ary Yuda P. J**
 NIM : **201301016**
 Kelas : **Revisi**
 Pembimbing 1 : **Fitria Wulandari, S. M. P., M. P.**
 Pembimbing 2 : **Despa Abdurrahman, S. M. P., M. P.** (Peg.)

PEMBIMBING 1				
NO	TANGGAL	TOPIK / BAB	HASIL KONSULTASI	Ttd
1		REVISI	REVISI	Fitria
2	24.03	BAB 1	REVISI	Fitria
3	08-04-2021	REVISI BAB 1	REVISI	Fitria
4	13-04-2021	REVISI 1-4 BANT INSTRUMEN	REVISI	Fitria
5	16-04-21	REVISI BAB 1-4 Forsal dengan P2	REVISI	Fitria
6	22-04-21	AKA Sempit	REVISI	Fitria

PEMBIMBING 2				
NO	TANGGAL	TOPIK / BAB	HASIL KONSULTASI	Ttd
1		REVISI	REVISI	Despa
2	20-4-2021	BAB 1-4	REVISI	Despa
3	26-4-2021	BAB 2-4	REVISI	Despa
4	30-4-2021	AKA Sempit	REVISI	Despa

KARTU BIMBINGAN TUGAS AKHIR	
***** PRODI SI KESEHATAN MASYARAKAT *****	

Lampiran 2 Pengambilan Data Awal

**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKES)
BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN
PRODI SI KESEHATAN MASYARAKAT**
Kampus - Jl. Taman Praja Kec. Taman Kota - Madiun Telp./Fas. (0351) 491947
AKREDITASI BAN-PT NO. 383/SK/BAN-PT/Akred/PT/V/2015
website : www.stikes_bhm.ac.id

Nomor : 058 / STIKES / DM / U / III / 2021
Lampiran : -
Perihal : *Izin Pengambilan Data Awal*

Kepada Yth :
HRD PT. Haka- Hidup Indah, KSO
di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

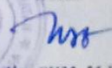
Dengan Hormat,

Sebagai salah satu persyaratan Akademik untuk mendapat gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (SKM), maka setiap mahasiswa Ilmu Kesehatan Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun yang akan menyelesaikan studinya diharuskan menyusun sebuah Skripsi. Untuk tujuan tersebut diatas, kami mohon bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu untuk dapat memberikan izin pengambilan data awal sebagai kelengkapan data penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : Dwiki Ary Yudha Purba Jatikusuma
NIM : 201703016
Semester : B (Delapan)
Data yg dibutuhkan : Data Tingkat beban kerja dan tingkat produktivitas
Judul : HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN
Pembimbing : 1. Retno Widiarini, S.KM., M Kes
2. Zaenal Abidin, S.KM., M Kes

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Madiun, 12 Maret 2021
Ketua

Zaenal Abidin, SKM, M.Kes (Epid)
NIBN. 0217097601

Lampiran 3 Lembar Surat Balasan



PROYEK REHABILITASI JARINGAN IRIGASI
D.I SIM DI KABUPATEN MADIUN (IPDMIP)
(MULTIYEARS CONTRACT)

Sekretariat : Jl. Kal. H. Imam Soegarto Tjakrajodha No. 12,
Ls.3, Bulusan, Tembalang, Semarang.



Nomor : 05/036/K3/HAKA-HIB/VIII/2021
Perihal : **Persetujuan Penelitian**

Kepada Yth :
Ketua STIKES BHAKTI HUSADA

di Tempat

Menunjuk surat permohonan No 047/STIKES/BHMU/III/2021 tanggal 12 Maret 2021 tentang permohonan Penelitian Maka dengan ini Kami sampaikan bahwa jadwal penelitian di PT HAKA-HIB (KSO) sebagaimana nama di bawah :

NO	NAMA	NIM	JURUSAN
1	DWIKI ARY YUDHA PURBA JATIKUSUMA	201703016	KESEHATAN MASYARAKAT

Yang sudah kami setuju dengan jadwal sebagai berikut :

Mulai Tanggal : 23 Maret 2021 s.d 30 Juli 2021

Pelaksanaan Penelitian adalah dengan Devisi K3 yang di dampingi AMMY APRIANY (SO)

Dengan Persyaratan:

- Menyerahkan Proposal Penelitian dan Hasil Penelitian
- Tidak diperbolehkan mengambil gambar, data, serta benda di Area Proyek PT. HAKA-HIB (KSO) dalam bentuk apa pun tanpa seijin Petugas.
- Pelanggaran dalam bentuk apapun dapat dikenakan sanksi mulai pembatalan Penelitian.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Mengetahui,

Madiun, 22 Maret 2021
Dibuat Oleh,



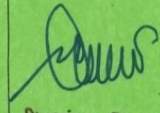
Lampiran 4 Lembar Audien

FORM AUDIENS SEMINAR PROPOSAL
 PRODI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
 STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN



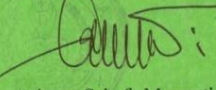
NAMA : DWIKI ARY YUDHA PURBA J**
 NIM : 201703016
 PEMINATAN : K3
 JUDUL SKRIPSI : Hubungan Beban Kerja dengan produktivitas kerja pada pekerja konstruksi di area KSO hidup Indah.

NO.	SEMINAR PROPOSAL	JADWAL SEMINAR YANG DIKUTI	TTD PENGUJI
1	NAMA : RENDY FRANSISKA DIAH LISTIANI JUDUL : HUBUNGAN ASUPAN PURIN DENGAN PEHINGKATAN KADAR ASAM URAT DARAH PADA PRA LANSIA di DESA KEPEL KEC. KARAS kab. MADIUN PEMINATAN: EPIDEMIOLOGI	HARI : SABTU TANGGAL : 29 FEBRUARI 2020 JAM : 10.00 WIB	 (Rendi Aladin... SKM, MKes)
2	NAMA : MUTIA ULTRI MURHANIKAH JUDUL : Hubungan pola makan dan kadar kolesterol dengan kejadian DM tipe 2 pd pra lansia di Kelurahan Ploang, kango kota Madiun PEMINATAN: EPIDEMIOLOGI	HARI : SABTU TANGGAL : 29 FEBRUARI 2020 JAM : 11.00 WIB	 (Edy Bachran, MKes)
3	NAMA : Rizky Riana Putri JUDUL : Faktor yg berhubungan dgn kejadian hipertensi pd lansia di porsandu lansia mandiri di wilayah kerja UPTD Puskesmas Sawongrejo kota Madiun PEMINATAN: EPIDEMIOLOGI	HARI : SENIN TANGGAL : 2 MARET 2020 JAM : 08.00 WIB	 (Rendi Aladin... SKM, MKes)
4	NAMA : ABIES CANDRA F. JUDUL : Faktor yg berhubungan dg kejadian tekanan darah tinggi pd usia produktif di Kelurahan Ploangpanggung Sawongrejo kota Madiun PEMINATAN: EPIDEMIOLOGI	HARI : SENIN TANGGAL : 2 MARET 2020 JAM : 09.00 WIB	 (Rendi Aladin... SKM, MKes (epid))
5	NAMA : ANANDA ARIA SETYAKI JUDUL : Hubungan pola makan dengan kejadian Penyakit Asam urat (Gout) pd pra lansia di Puskesmas Karbon kab. Madiun PEMINATAN: EPIDEMIOLOGI	HARI : SENIN TANGGAL : 2 MARET 2020 JAM : 10.00 WIB	 (Ananda Sariyasa, SKM, MKes)

NAMA : DWIKI ARY YUDHA PURBA JATIKUSUMA			
NIM : 201703016			
NO.	SEMINAR PROPOSAL	JADWAL SEMINAR YANG DIKUTI	TTD PENGUJI
6	NAMA : SIPPYA ALKA PRAMI JUDUL: Pengaruh Pengujian metode simulasi berdasarkan metode Hnd pengetahuan Kes. Gigi pd siswa ml baranah sari Kec. Badar kota Madiun PEMINATAN: PROMKES	HARI : SELASA TANGGAL: 3 Maret 2020 JAM : 09:00 WIB	 (Avicena Sakufa M. S.K.M., M.Kes)
7	NAMA : INTAN OKRIMA JUDUL: PEMINATAN: PROMKES	HARI : Selasa TANGGAL: 2 Maret 2020 JAM : 11:30	(Riaca Ratnangsi S.K.M., M.Kes)
8	NAMA : MELI OKTAVIANA JUDUL: PEMINATAN: PROMKES	HARI : SELASA TANGGAL: 2 Maret 2021 JAM : 12:30	(SUNDAI P. S.K.M., M.M)
9	NAMA : PANGESTU P JUDUL: PEMINATAN: PROMOSI KESEHATAN	HARI : Selasa TANGGAL: 9 Maret 2021 JAM : 11:00	(Karina Nur S.K.M., M.Kes)
10	NAMA : ALVIATIN EKA JUDUL: PEMINATAN: K3	HARI : SELASA TANGGAL: 20 MARET 2021 JAM : 09:00	(RIPID ARIMBOWO) S.K.M., M.Kes

Madiun,

Mengetahui,
Kaprodik Kesehatan Masyarakat



Avicena Sakufa Marsanti, S.K.M., M.Kes
NIS. 2015 0114

Lampiran 5 Lembar Permohonan Menjadi Responden

LEMBAR PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada

Yth. Calon Responden Penelitian

Di Tempat

Dengan hormat,

Saya mahasiswi Program Studi Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun. Saya mengadakan penelitian ini sebagai salah satu kegiatan untuk menyelesaikan tugas akhir program studi Sarjana Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui “Hubungan Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pekerja Konstruksi Pt Haka Kso Hidup Indah Anugerah”

Saya mengharap jawaban yang saudara berikan sesuai dengan kenyataan yang ada. Saya menjamin kerahasiaan jawaban saudara serta informasi yang diberikan hanya akan dipergunakan untuk mengembangkan ilmu kesehatan masyarakat dan tidak digunakan untuk maksud-maksud lain. Partisipasi saudara dalam penelitian ini bersifat bebas, artinya saudara bebas ikut atau tidak tanpa sanksi apapun. Apabila saudara setuju terlibat dalam penelitian ini dimohon menandatangani lembar persetujuan yang telah disediakan. Atas perhatian dan kesediaan saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

Dwiki Ary Yudha Purba Jatikusuma

NIM 201703016

Lampiran 6 Lembar Persetujuan Menjadi Responden

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

(INFORMED CONSENT)

Setelah mendapatkan penjelasan serta mengetahui manfaat penelitian dengan judul “Hubungan Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pekerja Konstruksi Pt Haka Kso Hidup Indah Anugerah”. Saya menyatakan setuju diikut sertakan dalam penelitian ini yang bersifat sukarela. Oleh karena itu secara sukarela saya ikut berperan serta dalam penelitian ini. Saya percaya apa yang saya buat dijamin kerahasiaannya.

Madiun, Juli 2021

Responden

Lampiran 7 Lembar Kuisioner Studi Pendahuluan

1. Karakteristik Pekerja

- a. Nama Responden :
- b. No. Responden :
- c. Tanggal Penelitian :
- d. Umur :

2. kuisioner studi pendahuluan produktivitas kerja

Petunjuk Pengisian:

- a. Bacalah pertanyaan dengan teliti dan pilihlah jawaban yang menurut anda benar.
- b. Berilah tanda ceklis pada jawaban yang paling sesuai menurut anda, pilihan jawaban:

No.	Pertanyaan	Iya	Tidak
1	Pekerjaan tidak sesuai dengan kondisi anda		
2	Kurangnya pengawasan yang cukup		
3	Sering menerima gossip		
4	Komunikasi yang buruk antar pekerja		
5	Lingkungan kerja yang buruk		
6	Pekerja tidak menguasai teknologi atau alat berat		
7	Tidak pernah mendapatkan pengakuan dari pimpinan		
8	Sering bergota- ganti kepemimpinan		
9	Kondisi tubuh tidak fit dalam bekerja		
10	Tidak mengetahui gambaran besar dalm pekerjaan		

LEMBAR KUISIONER PENELITIAN

HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PEKERJA PROYEK REHABILITASI JARINGAN IRIGASI D.I SIM KABUPATEN MADIUN

Tujuan Survei

Mengetahui pembobotan dari masing-masing indikator beban kerja kepada para Pekerja Proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi D.I Sim Kabupaten Madiun sehingga dapat diketahui besar beban yang dirasakan setiap bekerja.

Identitas Peneliti

Nama : DwikiAryYudhaPurbaJatikusuma
NRP : 201703016
Jurusan : Kesehatan Masyarakat (K3)
Fakultas : Fakultas Kesehatan
Universitas : Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun
No Telp :
Email :

KUESIONER PENELITIAN

3. Karakteristik Pekerja

- Nama Responden :
- No. Responden :
- Tanggal Penelitian :

4. Data umum

- Umur :
- Jenis Kelamin :

5. Data khusus

- Menggunakan alat stopwatch untuk mengukur denyut nadi
- Pada kuisisioner produktivitas kerja pilihlah jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberikan tanda check (√) pada kotak yang tersedia. Alternatif pilihan :
 - a. (5) SS : Sangat Setuju
 - b. (4) S : Setuju
 - c. (3) RR : Ragu-ragu
 - d. (2) TS : Tidak Setuju
 - e. (1) STS : Sangat Tidak Setuju

1. kuisisioner produktivitas kerja

Petunjuk Pengisian:

- Bacalah pertanyaan dengan teliti dan pilihlah jawaban yang menurut anda benar.
- Berilah tanda ceklis pada jawaban yang paling sesuai menurut anda, pilihan jawaban:
 Ss : Sangat setuju
 S : Setuju
 N : Netral
 TS : Tidak setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

No	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kemampuan						
1.	Saya kurang mampu menyelesaikan tugas dengan baik					
2.	Pekerjaan dan tugas yang diberikan pada atasan sesuai dengan kemampuan saya					
Meningkatkan hasil yang di capai						
3.	Saya melakukan pekerjaan dengan serius.					
4.	Saya berusaha untuk meningkatkan hasil yang lebih baik dari sebelumnya					
Semangat kerja						
5.	Saya selalu disiplin dalam pekerjaan tugas					
6.	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
Pengembangan diri						
7.	Saya selalu berkreaitivitas dalam menjalankan tugas.					
8.	Saya mengaplikasikan keterampilan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.					
Mutu						

9.	Standar kualitas kerja yang ditentukan perusahaan dapat saya capai dengan baik.					
10.	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas hasil kerja.					
Efisiensi						
11.	Saya melakukan pekerjaan dengan meningkatkan hasil kerja dengan tepat waktu.					
12	saya melakukan pekerjaan dengan waktu yang efisiensi.					

Lampiran 9 Hasil Studi Pendahuluan

umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-25	3	30.0	30.0	30.0
	26-30	4	40.0	40.0	70.0
	31-35	3	30.0	30.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

produktivitas_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang	5	50.0	50.0	50.0
	baik	5	50.0	50.0	100.0
	Total	10	100.0	100.0	

Lampiran 10 Data Uji Validitas dan Reliabilitas

	pertanyaan_1	pertanyaan_2	pertanyaan_3	pertanyaan_4	pertanyaan_5	pertanyaan_6	pertanyaan_7	pertanyaan_8	pertanyaan_9	pertanyaan_10	pertanyaan_11	pertanyaan_12	total
1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	42
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	1	1	20
3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	32
4	1	2	1	2	2	5	1	2	1	5	2	2	26
5	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	28

Lampiran 11 Output Uji Validitas

Correlations														
		pertanyaan_1	pertanyaan_2	pertanyaan_3	pertanyaan_4	pertanyaan_5	pertanyaan_6	pertanyaan_7	pertanyaan_8	pertanyaan_9	pertanyaan_10	pertanyaan_11	pertanyaan_12	total
pertanyaan_1	Pearson Correlation	1	.895	1.000*	.895	.895	-.976**	1.000*	.895	1.000*	-.976**	.895	.895	.949*
	Sig. (2-tailed)		.040	.000	.040	.040	.004	.000	.040	.000	.004	.040	.040	.014
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
pertanyaan_2	Pearson Correlation	.895	1	.895	1.000*	1.000*	-.943*	.895	1.000*	.895	-.943*	1.000*	1.000*	.987**
	Sig. (2-tailed)	.040		.040	.000	.000	.016	.040	.000	.040	.016	.000	.000	.002
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
pertanyaan_3	Pearson Correlation	1.000*	.895	1	.895	.895	-.976**	1.000*	.895	1.000*	-.976**	.895	.895	.949*
	Sig. (2-tailed)	.000	.040		.040	.040	.004	.000	.040	.000	.004	.040	.040	.014
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
pertanyaan_4	Pearson Correlation	.895	1.000*	.895	1	1.000*	-.943*	.895	1.000*	.895	-.943*	1.000*	1.000*	.987**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.040		.000	.016	.040	.000	.040	.016	.000	.000	.002
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
pertanyaan_5	Pearson Correlation	.895	1.000*	.895	1.000*	1	-.943*	.895	1.000*	.895	-.943*	1.000*	1.000*	.987**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.040	.000		.016	.040	.000	.040	.016	.000	.000	.002
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
pertanyaan_6	Pearson Correlation	-.976**	-.943*	-.976**	-.943*	-.943*	1	-.976**	-.943*	-.976**	1.000*	-.943*	-.943*	-.965**
	Sig. (2-tailed)	.004	.016	.004	.016	.016		.004	.016	.004	.000	.016	.016	.008
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
pertanyaan_7	Pearson Correlation	1.000*	.895	1.000*	.895	.895	-.976**	1	.895	1.000*	-.976**	.895	.895	.949*
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.000	.040	.040	.004		.040	.000	.004	.040	.040	.014
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
pertanyaan_8	Pearson Correlation	.895	1.000*	.895	1.000*	1.000*	-.943*	.895	1	.895	-.943*	1.000*	1.000*	.987**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.040	.000	.000	.016	.040		.040	.016	.000	.000	.002
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
pertanyaan_9	Pearson Correlation	1.000*	.895	1.000*	.895	.895	-.976**	1.000*	.895	1	-.976**	.895	.895	.949*
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.000	.040	.040	.004	.000	.040		.004	.040	.040	.014
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
pertanyaan_10	Pearson Correlation	-.976**	-.943*	-.976**	-.943*	-.943*	1.000*	-.976**	-.943*	-.976**	1	-.943*	-.943*	-.965**
	Sig. (2-tailed)	.004	.016	.004	.016	.016	.000	.004	.016	.004		.016	.016	.008
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
pertanyaan_11	Pearson Correlation	.895	1.000*	.895	1.000*	1.000*	-.943*	.895	1.000*	.895	-.943*	1	1.000*	.987**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.040	.000	.000	.016	.040	.000	.040	.016		.000	.002
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
pertanyaan_12	Pearson Correlation	.895	1.000*	.895	1.000*	1.000*	-.943*	.895	1.000*	.895	-.943*	1.000*	1	.987**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.040	.000	.000	.016	.040	.000	.040	.016	.000		.002
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
total	Pearson Correlation	.949*	.987**	.949*	.987**	.987**	-.965**	.949*	.987**	.949*	-.965**	.987**	.987**	1
	Sig. (2-tailed)	.014	.002	.014	.002	.002	.008	.014	.002	.014	.008	.002	.002	
	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 12 Output Uji Reliabilitas

Scale: ALL

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	5	50.0
	Excluded ^a	5	50.0
	Total	10	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	12

Lampiran 13 Hasil Ouput Hasil Karakteristik Responden

Statistics

jenis_kelamin

N	Valid	50
	Missing	0

jenis_kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki- laki	50	100.0	100.0	100.0

Statistics

umur

N	Valid	50
	Missing	0

umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-25	11	22.0	22.0	22.0
26-30	12	24.0	24.0	46.0
31-35	15	30.0	30.0	76.0
35-40	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 14 Output Spss Analisis Univariat

Statistics

		kemampua n	meningkatk an_hasil_ya ng_dicapai	semangat_k erja	pengemban gan_diri	mutu	efisiensi
N	Valid	50	50	50	50	50	50
	Missin g	0	0	0	0	0	0

Kemampuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	31	62.0	62.0	62.0
	Baik	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

meningkatkan_hasil_yang_dicapai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	28	56.0	56.0	56.0
	Baik	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

semangat_kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang	14	28.0	28.0	28.0
	Baik	36	72.0	72.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

pengembangan_diri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang	15	30.0	30.0	30.0
Baik	35	70.0	70.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Mutu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang	32	64.0	64.0	64.0
Baik	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Efisiensi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang	15	30.0	30.0	30.0
Baik	35	70.0	70.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Statistics

produktivitas_kerja

N	Valid	50
	Missing	0

produktivitas_kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid produktivitas kurang	27	54.0	54.0	54.0
produktivitas baik	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 15 Dokumentasi



Kondisi atau lingkungan proyek