



Analisis Faktor Pengaruh Shift Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Pada Operator SPBU Di Banda Aceh Tahun 2022

Sri Yuliza¹, Vera Nazhira Arifin², Putri Ariscasari³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Aceh

Corresponding Author : ✉ sriyuliza30@gmail.com

ABSTRACT

Productivity is an important indicator in economic activity. Productivity as leverage for national economic growth in the long run. This is one of the reasons many countries are competing to increase their productivity. Indonesia is recorded to have a low level of worker productivity within the Asian region. Increasing labor productivity can increase income so that welfare can be achieved. In addition, labor productivity is also an indicator to achieve high competitiveness. The purpose of this study was to determine the effect of work shifts, workload, work discipline, work experience, age, gender, length of service, and work environment on work productivity at gas station operators in Banda Aceh City in 2022. This research is descriptive analytic with cross sectional design. The population in this study were all gas station operators in Banda Aceh City, namely 32 people. Sample. Data collection was carried out for 6 days from 12 to 17 February 2022 using a questionnaire. Bivariate data analysis using the Logistic Regression test with the Stata 12 computer program. The results showed that the work productivity of gas station operators was more bad, namely 59.38% compared to good ones, which was 40.63%. The results of the logistic regression test showed that there was an effect of workload (p value=0.001), work discipline (p value=0.001), years of service (p value=0.03), and work environment (p value=0.008) on work productivity. Meanwhile, work shift (p value=0.34 and OR=0.5), age (p value=0.17 and 0.09), and gender (p value=0.17) did not affect work productivity.

Kata Kunci

Work Productivity, Gas Station Operators, Shift Work

PENDAHULUAN

Produktivitas merupakan ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang telah diterapkan oleh perusahaan (Tohardi, 2016). Realitanya produktivitas kerja lebih ke hasil kerja atau hasil produksi yang dihasilkan oleh perusahaan.

Jumlah SDM yang besar ternyata belum mendorong tingginya produktivitas. Tenaga kerja produktivitas Indonesia masih relative rendah dibandingkan 3 Negara competitor utama di ASEAN. Data produktivitas tahun 2013 yang dirilis oleh *Asia Productivity Organization* menyebutkan bahwa

produktivitas tenaga kerja di Indonesia berasal dibawah rata-rata Negara ASEAN yaitu sebesar 10.700 dolar AS atau 117,7 juta. (ILO, 2013).

Menurut ILO (Internasional Labour Organization, 2015) produktivitas tenaga kerja merupakan indikator penting untuk mengukur performa ekonomi. Peningkatan produktivitas tenaga kerja menjadi sangat penting bagi perekonomian secara keseluruhan karena dapat mempertahankan daya saing global. Maka peningkatan produktivitas menjadi unsure penting menuju perekonomian yang lebih kompetitif dan sejahtera.

Pertumbuhan produktivitas telah melambat di banyak Negara, sementara tingkat investasi telah jatuh. Hasil pengamatan selama beberapa dekade terakhir didapatkan bahwa pertumbuhan upah dan produktivitas melambat baik di Negara maju maupun Negara berkembang. Berdasarkan data dapat diketahui rata-rata pertumbuhan produktivitas di 107 negara pada tahun 2009-2013 pasca krisis global hanya 2,6% hanya selisih 1% dari pertumbuhan tahun 2000-2008. (ILO, 2015).

Menurut ILO (2017) pekerjaan layak yang tercipta di tingkat global tidaklah cukup untuk menahan peningkatan pekerjaan yang informal dan rentan. Bahkan pada kondisi kuantitatif, pertumbuhan ketenagakerjaan (1,4 persen) mengalami perlambatan sejak tahun 2011 dibandingkan dengan tahun 2000-2007 dimana pertumbuhannya mencapai 1,7 persen.

Menurut SAKERNAS 2020 (buku kementerian data 2021), dibandingkan tahun 2018 produktivitas kerja pada tahun 2019 mengalami peningkatan. Hal ini mengidentifikasi kualitas tenaga kerja di Indonesia bertambah baik dari tahun ke tahunnya. Pada tahun 2019 produktivitas tenaga kerja di Indonesia mencapai Rp. 86,54 juta per tenaga kerja per tahun. Angka produktivitas tenaga kerja ini meningkat jika dibandingkan dengan tahun 2018, yaitu sebesar 84,07 juta per tenaga kerja per tahun. Produktivitas tenaga kerja kemungkinan terjadi karena adanya peningkatan rata-rata upah secara rasional, tingkat pendidikan, keahlian dan keterampilan para pekerja, usia pekerja (usia produktif), inovasi, sistem manajemen dan budaya kerja yang produktif.

Data Badan Pusat Statistik (BPS) Februari 2020 memperlihatkan, jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 137,91 juta orang, bertambah sekitar 4,35 juta orang (3,26 persen) dibanding Agustus 2019 sebesar 133,56 juta orang dan bertambah 1,73 juta orang (1,27 persen) dibanding Februari 2019 sebesar 136,18 juta orang. Dari total angkatan kerja tersebut, jumlah penduduk yang bekerja sebesar 131,03 juta orang, bertambah sekitar 4,52 juta orang (3,57 persen) jika dibandingkan dengan keadaan Agustus 2019 (126,51 juta orang).

Struktur angkatan kerja tersebut masih didominasi oleh masyarakat berpendidikan rendah.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi segala sesuai yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu meningkatkan produktivitas maka lingkungan kerja harus baik sehingga akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja sendiri ini terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan karyawan (Martina, 2020).

Berdasarkan uraian diatas, maka diperlukan adanya penelitian untuk membuktikan bahwa apakah ada pengaruh shift kerja terhadap produktivitas pekerja operator SPBU di Banda Aceh tahun 2022.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah metode penelitian bersifat deskriptif analitik dengan menggunakan studi cross sectional yaitu mengukur variabel dependen dan variabel independen yang dilakukan dalam waktu yang bersamaan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada operator SPBU di kota Banda Aceh. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan metode pengumpulan data dilakukan dengan mengerjakan kuesioner (angket).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Shift Kerja terhadap tingkat Produktivitas Kerja

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan SPBU Lambuhk, Kuta Alam dan Ulee Lhee secara statistik menunjukan bahwa tidak ada pengaruh antara shift kerja dengan produktivitas kerja pada operator SPBU dengan *p value* 0,32. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja dengan shift malam memiliki produktivitas yang baik (50,00%) dibandingkan dengan pekerja shift pagi (33,33%). Sedangkan sebaliknya pekerja dengan shift kerja pagi memiliki produktivitas kerja yang tidak baik (66,67%) dibandingkan dengan pekerja shift malam (50,00%). Yang berarti bahwa pekerja yang di SPBU lambhuk, kuta alam dan ulee lhee shift kerjanya terbagi secara adil dan merata oleh karena itu shift kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas dan pekerja dapat menyesuaikan dengan jam istirahatnya.

SPBU Lambuhk, Kuta Alam dan Ulee Lhee ini menganut dua *shift* yaitu *shift* pagi (07:00 - 16:00) dan *shift* malam (16:00 - 23:00). Ternyata menuai banyak kritikan tentang sistem dua *shift* tersebut, dan banyak juga yang menyetujui sistem pembagian dua *shift* ini yang

bekerja selama 8 jam perhari. Setelah penulis penelitian ke lapangan, ternyata karyawan di tiga tempat SPBU tersebut memberikan asumsi bahwa sistem dua *shift* ini sangat baik karena melihat dari segi gaji atau upah yang di berikan perusahaan cukup tinggi, dan itu membuat karyawan di SPBU menyetujui adanya sistem dua *shift*. Jadi, asumsi tersebut sudah melekat pada para karyawan sehingga karyawan tidak mementingkan dampaknya.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang di ungkapkan oleh Suma'mur (2013), *shift* kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam.

Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian Hima dan I Made (2019) dari hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa shift kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,445. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kerja diabaikan maka produktivitas akan menurun. Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel shift kerja secara stimulant terhadap produktivitas kerja

Pengaruh Masa Kerja terhadap tingkat Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian di SPBU Lambhuk, Kuta Alam dan Ulee Lheue secara statistic menunjukkan bahwa ada pengaruh antara masa kerja dengan produktivitas kerja pada operator SPBU dengan *p value* 0,03. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja dengan masa kerja lama memiliki produktivitas kerja yang baik (83.33%) dibandingkan dengan pekerja yang memiliki masa kerja baru (30,77%). Sedangkan sebaliknya pekerja dengan masa kerja baru memiliki produktivitas kerja yang tidak baik (69.23%) dibandingkan dengan pekerja lama (16,67%).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rendy (2014) dalam variabel masa kerja ini juga berpengaruh terhadap produktivitas. Lama bekerja seseorang karyawan didalam bidang tentu umumnya di anggap karyawan tersebut memiliki kemampuan atau keahlian yang potensial. Hal ini dikarenakan bahwa pernah atau tidaknya seseorang bekerja diperusahaan lain dapat meningkatkan produktivitas dengan pernah atau tidaknya dia bekerja, yang artinya semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak. Masa kerja cukup berpengaruh positif terhadap produktivitas pada umumnya, setelah dilakukan penghitugan analisis regresi dan hasil uji yang didapatkan adalah positif maka masa kerja berpengaruh signifikan dengan produktivitas kerja.

Masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Untuk mengukur variabel masa

kerja dari karyawan yaitu dengan melihat keterampilan, tingkat pengetahuan, dan pengalaman kerja Masa kerja merupakan lamanya masa kerja pekerja yang dihitung dari mulai masuknya pekerja sampai saat penelitian ini.

Kategori:

1. ≤ 6 tahun : Baru.
2. ≥ 6 tahun : Lama

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap tingkat Produktivitas kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang semestinya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SPBU lambhuk, kuta alam dan ulee lheue secara statistic menunjukkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan prouduktivitas kerja pada operator SPBU dengan p value 0,008. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja yang merasa bekerja di lingkungan kerja yang nyaman memiliki produktivitas yang lebih baik (66,67%) dibandingkan yang tidak nyaman (17,65%). Sebaliknya pekerja yang merasa tidak nyaman dilingkungan kerjanya lebih banyak memiliki produktivitas kerja yang tidak baik (82,35%) dibandingkan dengan pekerja yang nyaman (33,33%).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sadikin dan Miati (2017), Thamrin (2015), dan Sinanga (2016) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun penelitian tidak sejalan dengan peneltian Pertiwi (2020) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signiifkan, penelitian ini membuktikan bahwa baik buruknya lingkungan kerja tidak akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Adapun penelitian dari Martina (2020) pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja berdasarkan hasil pengujian lingkungan kerja, hubungan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas berpengaruh positif, artinya semakin lingkungan kerja baik maka akan berdampak baik juga terhadap produktivitas kerja. sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik membuat produktivitas kerja menurun. Selain itu, lingkungan kerja berpegaruh secara signifikan terhadap produktivitas karena mempunyai Sig $< 0,05$. Berpengaruh signifikan berarti lingkungan kerja berperan dalam produktivitas.

KESIMPULAN

- Tidak ada pengaruh *shift* kerja terhadap produktivitas kerja pada operator SPBU di Kota Banda Aceh dengan p *value* 0.34.

- Ada pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pada operator SPBU di Kota Banda Aceh dengan p *value* 0.001.
- Ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada operator SPBU di Kota Banda Aceh dengan p *value* 0.001.
- Tidak ada pengaruh usia terhadap produktivitas kerja pada operator SPBU di Kota Banda Aceh dengan dewasa awal dan dewasa akhir memiliki p *value* masing-masing 0.17 dan 0.09.
- Tidak ada pengaruh jenis kelamin terhadap produktivitas kerja pada operator SPBU di Kota Banda Aceh dengan p *value* 0.17.
- Ada pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja pada operator SPBU di Kota Banda Aceh dengan p *value* 0.03.
- Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada operator SPBU di Kota Banda Aceh dengan p *value* 0.008.

DAFTAR PUSTAKA

- Aviciena, F. (2018). *Pengaruh Jam Kerja Shift Terhadap Kinerja Karyawan Pada Keude Kupie Uleekareng & Gayo Di Medan (Studi Kasus Pada Keude Kupie Uleekareng & Gayo Di Medan)*.
- Astuti, T. R. I. B. (n.d.). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo) The Factors That Influence Productivity of Work at Production Departement (A study at PT Mazuvo Indo). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo) The Factors That Influence Productivity of Work at Production Departement (A Study at PT Mazuvo Indo)*, 0-22. <https://123dok.com/document/y9rl7kgy-faktor-faktor-mempengaruhi-produktivitas-karyawan-bagian-produksi-mazuvo.html>
- Alfanan, A., & Harmawan, D. (2016). Shift Kerja Dan Produktivitas Pekerja Bagian Penggilingan di PT Madukismo Yogyakarta. *Formil (Forum Ilmiah) KesMas Respati*, 1, 87-93. <http://formilkesmas.respati.ac.id/index.php/formil/article/download/23/13>
- Andrianto, R. A. (2014). SEPATU KOTA SURABAYA (Studi Kasus Tenaga Kerja Bagian Produksi UKM Home Industri Sepatu UD . Perkasa Surabaya). *Jurnal Ilmiah*. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/1037/951>
- Buranda, Astuti, W. dkk. (2015). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Di Kota

- Makassar, (Studi Kasus Industri Kecil Konveksi). In *Skripsi*.
<https://123dok.com/document/y90rm0wy-analisis-faktor-mempengaruhi-produktivitas-industri-makassar-industri-konveksi.html>
- Dinamika, J., Pembangunan, E., Puspasari, D. A., & Handayani, H. R. (2020). ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, KESEHATAN, DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA DI PROVINSI JAWA TENGAH. *JDEP*, 3(1), 65-76.
https://ejournal.undip.ac.id/index.php/dinamika_pembangunan/index
- Delima, R. H. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(2), 10.
<https://doi.org/10.33087/jiubj.v18i2.469>
- Hidaya, N., Burhanuddin, B., & ... (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Kerja Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. *Kajian Ilmiah Mahasiswa*.
- Habibah, T. U. (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Kain Perca Limbah Jaya Desa Sukamulya Kecamatan Banyu*.
<http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/2314>
- Halizah, Cindi, A. (2019). Perbedaan kelelahan kerja pada shift pagi dan shift malam karyawan bagian produksi dan shift malam karyawan bagian produksi di Pabrik Teh PTPN IV Bah Butonh. In *PEREBEDAAN KELELAHAN KERJA PADA SHIFT PAGI DAN SHIFT MALAM KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PABRIK TEH PTPN IV BAH BUTONG*. <http://repository.uinsu.ac.id/8005/1/SKRIPSI.pdf>
- Indah, D. P., Widyastuti, T., & Salim, F. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Teknologi Informasi Terhadap*. 5(3), 225-241.
<http://journal.univpancasila.ac.id/index.php/ekobisman/article/download/2287/1261>
- Lestari, S., Kadir, A., & Qomariyah, E. (2020). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PaDA SPBU Hj. Nurmiati Puuwatu. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), 440-451.
<http://ojs.uho.ac.id/index.php/BUSSINESUHO/article/download/13483/pdf>