

**HUBUNGAN GIZI KERJA, TEKNOLOGI YANG DIGUNAKAN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PEMANEN KELAPA SAWIT PT. SINERGI AGRO INDUSTRI KECAMATAN SANDARAN KABUPATEN KUTAI TIMUR**

Suwignyo<sup>1</sup>, Bernatal Saragih<sup>2</sup>, Ayusma Saputri<sup>3</sup>  
[wigboh@ yahoo.co.id](mailto:wigboh@ yahoo.co.id), [ayusmasaputri13a@gmail.com](mailto:ayusmasaputri13a@gmail.com)

**ABSTRAK**

Permasalahan penting yang dihadapi para pimpinan suatu perusahaan adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan gizi kerja, teknologi yang digunakan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pemanen kelapa sawit PT. Sinergi Agro Industri. Jenis penelitian deskriptif korelasional dengan rancangan penelitian *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini pekerja bagian pemanen kelapa sawit PT. Sinergi Agro Industri berjumlah 59 responden, dengan teknik sampling adalah *purposive sampling*. Analisis data menggunakan *chi square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan gizi kerja dengan produktivitas kerja pemanen kelapa sawit PT. Sinergi Agro Industri (dengan  $p\text{ value} = 0,114 > = 0,05$ ). Ada hubungan teknologi yang digunakan dengan produktivitas kerja pemanen kelapa sawit PT. Sinergi Agro Industri (dengan  $p\text{ value} = 0,001 < = 0,05$ ). Ada hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pemanen kelapa sawit PT. Sinergi Agro Industri (dengan  $p\text{ value} = 0,007 < = 0,05$ ). Kesimpulan pada penelitian ini yaitu teknologi yang digunakan dan motivasi kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja. Disarankan PT. Sinergi Agro Industri memberikan motivasi kepada pekerja dengan meningkatkan jumlah insentif per harinya jika target tercapai.

Kata Kunci : Gizi Kerja, Teknologi, Motivasi, Produktivitas Kerja.

**ABSTRACT**

*The important problem faced by the leaders of a company is how to improve employee productivity, so it can support the achievement of goals. The purpose of this study to determine the relationship work nutrition, technology used and work motivation with work productivity of palm oil harvester PT. Synergy Agro Industry. Type of research used descriptive correlational with cross sectional study design. Sample in this research worker of palm oil harvester PT. Synergy Agro Industry amounted to 59 respondents, with sampling technique is purposive sampling. Data analysis using chi square. The results showed that there is no correlation working nutritional with the productivity of oil palm harvester PT. Synergy of Agro Industry (with  $p\text{ value} = 0,114 > = 0,05$ ). There is a technological correlation used with the productivity of PT palm oil harvesters Agro Industry Synergy (with  $p\text{ value} = 0,001 < = 0,05$ ). There is a working motivation correlation with the productivity of oil palm harvester PT. Agro Industry Synergy (with  $p\text{ value} = 0,007 < = 0,05$ ). The conclusion in this research is technology used and work motivation are factors related to work productivity. Recommended PT. Synergy Agro Industries provide motivation to workers by increasing the number of incentives per day if the target is reached.*

*Keywords: Working Nutrition, Technology, Motivation, Work Productivity.*

## PENDAHULUAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 4 dijelaskan upaya kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerja. Menurut Daryatmi dalam Lyza (2010) permasalahan penting yang dihadapi para pimpinan suatu institusi atau organisasi adalah bagaimana meningkatkan beberapa faktor antara lain dari asupan zat

gizinya. Asupan zat gizi yang cukup akan menghasilkan daya tahan, kesehatan dan status gizi baik pada tenaga kerja. Status gizi yang baik pada tenaga kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya (Siagian, 2012).

Gizi kerja merupakan upaya promotif, syarat penting untuk meningkatkan derajat kesehatan dan produktivitas kerja. Penerapan gizi kerja di perusahaan menjadi keharusan investasi yang rasional bagi perbaikan kualitas tenaga kerja. Di samping aspek kesehatan, dalam gizi kerja juga terkandung aspek kesejahteraan dan pengembangan sumber daya (Anies, 2005). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wardhani (2008) menunjukkan bahwa gizi kerja berhubungan dengan produktivitas tenaga kerja wanita industri batik. Begitupula hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2007) menunjukkan bahwa ada hubungan gizi kerja dengan produktivitas tenaga kerja wanita di PT. Java Tobacco Gembongan Kartasura.

Teknologi yang digunakan turut menentukan produktivitas kerja, dimana kandungan teknologi terdapat empat komponen, yaitu *technoware* meliputi peralatan, perlengkapan, mesin, alat pengangkutan dan infrastruktur fisik, *humanware* meliputi pengetahuan, ketrampilan, kebijakan, kreativitas, dan pengalaman, *infoware* berkaitan dengan proses prosedur, teknik, metode, teori, spesifikasi, pengamatan dan keterkaitan, *orgaware* mencakup praktek-praktek

produktivitas kerja karyawannya, sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

Menurut Nitisemito (2011) produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh

manajemen, keterkaitan dan pengaturan organisasi. Dalam perkembangannya, teknologi harus didukung dengan inovasi agar selalu dapat memenuhi kebutuhan masyarakat, sehingga diperlukan suatu evaluasi terhadap tingkat inovasi teknologi yang digunakan oleh suatu perusahaan (Smith, 2007). Hal ini didukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astuti (2014) menunjukkan bahwa hasil uji analisis bivariat dengan menggunakan uji *chi square* bahwa ada hubungan antara teknologi yang digunakan dengan produktivitas kerja pada UKM di wilayah Kabupaten Sidoarjo. Begitupula hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nyoman (2016) menunjukkan bahwa ada hubungan antara teknologi yang digunakan dengan produktivitas kerja pada pekerja patung kayu di Kabupaten Badung.

Selain kedua faktor tersebut, faktor yang turut mempengaruhi produktivitas kerja yaitu motivasi kerja. Peningkatan motivasi kerja merupakan salah satu cara usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi kerja terbentuk karena adanya berbagai keinginan dan harapan yang ada di dalam diri personal seseorang. Kekuatan yang berupa keinginan maupun harapan tersebut yang pada akhirnya menuntun seseorang untuk berkinerja secara maksimal (Nursalam, 2013). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maulidiyawati (2008) menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan produktivitas kerja pada karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang (Persero)

Cikampek. Begitupula hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maulidiana (2010) menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Susu Sehat Alami Mangli Jember.

Berdasarkan data PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur tahun 2016, hasil produksi perusahaan tidak sesuai target. Pada bulan Januari yaitu 643,210 ton, bulan Februari yaitu 621,320 ton, bulan Maret yaitu 702,190 ton, bulan April yaitu 687,210 ton, bulan Mei 872,312 ton, bulan Juni yaitu 638,728 ton, bulan Juli yaitu 576,160 ton, bulan Agustus yaitu 652,360 ton, bulan September yaitu 621,460 ton, bulan Oktober yaitu 773,480 ton, bulan November yaitu 824,420 ton dan bulan Desember yaitu 549,650 ton, dimana target produksi yaitu 850.000 ton setiap bulannya yang berarti target produksi belum tercapai. Begitupula pada tahun 2017 target perusahaan tetap 850.000 ton setiap bulannya, namun pencapaian padabulan Januari yaitu 712.352 ton, bulan Februari yaitu 698.219 ton, bulan Maret yaitu 7682.901 ton, bulan April yaitu 701.628 ton, bulan Mei yaitu 703.467 ton, bulan Juni yaitu 687.328 ton dan bulan Juli yaitu 652.987 ton. Belum tercapainya target produksi ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja masih kurang baik, yang mana jika produktivitas tenaga kerja pemanen rendah, maka hasil panen kelapa sawit juga rendah, sehingga penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja pemanen kelapa sawit di PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur.

Dari survei pendahuluan pada klinik di PT. Sinergi Agro Industri melalui wawancara yang dilakukan terhadap pekerja pemanen kelapa sawit pada saat bekerja sering mengalami keluhan seperti cepat lelah dan sakit kepala, hal ini dapat menunjukkan asupan gizi kerja pada karyawan tidak seimbang. Terdapat pula karyawan yang menyatakan kurang semangat bekerja karena tidak ada penghargaan berupa hadiah bagi karyawan yang giat bekerja, hal ini juga dapat menunjukkan masih kurangnya motivasi

karyawan dalam bekerja. Selain itu terdapat karyawan yang menganggur dengan alasan alat untuk memanen tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, jadi penggunaannya dilakukan secara bergantian.

Melihat masalah di atas, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Gizi Kerja, Teknologi yang Digunakan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pemanen Kelapa Sawit PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur”.

### **TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan uraian di atas, tujuan peneliti mengadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gizi kerja, teknologi yang digunakan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pemanen kelapa sawit PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur.

### **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan permasalahan dan tujuan yang hendak dicapai, maka jenis penelitian ini adalah deskriptif korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan hubungan korelatif antara variabel *independen* dan variabel *dependen*, dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus sampai September 2017, waktu tersebut digunakan untuk mengumpulkan data melalui kuesioner yang dilakukan peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja bagian pemanen kelapa sawit PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur tahun 2016 yaitu berjumlah 142 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah pekerja bagian pemanen kelapa sawit PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur berjumlah 59 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*.

Teknik analisis data menggunakan *Chi-Square*.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Bivariat**

Tabel 1. Hubungan gizi kerja dengan produktivitas kerja pemanen kelapa sawit PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur tahun 2017

No	Gizi Kerja	Produktivitas Kerja				Jumlah	
		Produktif		Kurang Produktif			
		n	%	n	%	n	%
1	Normal	19	32,2	28	47,5	47	79,7
2	Tidak normal	2	3,4	10	16,9	12	20,1
Jumlah		21	35,6	38	64,4	59	100

Sumber : Data Primer, 2017

Tabel 2. Hubungan teknologi yang digunakan dengan produktivitas kerja pemanen kelapa sawit PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur tahun 2017

No	Teknologi Yang Digunakan	Produktivitas Kerja				Jumlah	
		Produktif		Kurang Produktif			
		n	%	n	%	n	%
1	Efektif	12	20,3	6	10,2	18	30,5
2	Tidak Efektif	9	15,3	32	54,2	41	69,5
Jumlah		21	35,6	38	64,4	59	100

Sumber : Data Primer, 2017

Tabel 3. Hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pemanen kelapa sawit PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur tahun 2017

No	Produktivitas Kerja	Jumlah
1	Baik	11
2	Kurang Baik	10
Jumlah		21

	Motivasi Kerja	Produktif		Kurang Produktif				p value
		n	%	n	%	n	%	
1	Baik	11	18,6	7	11,9	18	30,5	0,007
2	Kurang Baik	10	16,9	31	52,5	41	69,5	
Jumlah		21	35,6	38	64,4	59	100	

Sumber : Data Primer, 2017

**Pembahasan**

**Hubungan gizi kerja dengan produktivitas kerja pemanen kelapa sawit PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur.**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa dari 12 responden yang gizi kerja tidak normal sebagian besar kurang produktif dalam bekerja yaitu 10 responden (16,9%). Hal ini dikarenakan IMT pekerja pada batas tidak normal yaitu ada yang mengalami kelebihan berat badan sehingga mengganggu aktivitas pemanen kelapa sawit dalam bekerja, ditunjang usia antara 34-37 tahun, masa kerja antara 1-2 tahun yang tergolong kurang berpengalaman dan pendidikan lulusan SMP yang tergolong kurang baik.

Adapun dari 47 responden gizi kerja normal yang produktif dalam bekerja yaitu 19 responden (32,2%). Hal ini dikarenakan tercukupinya kebutuhan kalori setiap harinya membuat kondisi tubuh pekerja fit sehingga tidak mengganggu aktivitas pemanen kelapa sawit dalam bekerja ditunjang pula usia responden antara 26-29 tahun, masa kerja 3-4 tahun sehingga berpengalaman dan berpendidikan lulusan SMA yang tergolong cukup baik.

Terdapat pula responden yang gizi kerja tidak normal akan tetapi produktif dalam bekerja yaitu 2 responden (3,4%). Hal ini dikarenakan motivasi pekerja yang baik dalam bekerja, ditunjang teknologi yang digunakan memadai dalam beraktivitas untuk memanen kelapa sawit, usia antara 34-37 tahun dengan masa kerja antara 7-8 tahun membuat karyawan berpengalaman dalam pemanenan sehingga menunjang produktifitas dalam bekerja dan pendidikan lulusan SMA sehingga memiliki pengetahuan yang baik.

Untuk responden yang gizi kerja normal akan tetapi kurang produktif dalam bekerja yaitu 28 responden (47,5%), hal ini dikarenakan kurangnya motivasi, teknologi yang digunakan kurang memadai, usia yang masih muda antara 18-21 tahun dan masa kerja yang tergolong baru sekitar 1-2 tahun membuat karyawan kurang berpengalaman dalam bekerja dan pendidikan lulusan SMP yang tergolong kurang baik.

Hasil uji statistik dengan menggunakan *Chi Square* diperoleh hasil *P value* = 0,114 > = 0,05 maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak yaitu tidak ada hubungan gizi kerja dengan produktivitas kerja pemanen kelapa sawit PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur. Sehingga semakin baik gizi kerja pada pekerja pemanen kelapa sawit belum tentu membuat meningkatkannya produktivitas kerja, begitupula sebaliknya semakin kurang baik gizi kerja pada pekerja pemanen kelapa sawit belum tentu membuat menurunnya produktivitas kerja. Dimana pada penelitian ini sebagian besar karyawan yang gizi kerja normal sebagian besar dengan produktivitas kerja kurang produktif, hal ini dikarenakan dipengaruhi faktor lain seperti kurangnya motivasi dan teknologi yang digunakan.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian Nyoman (2016) yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan gizi kerja dengan produktivitas kerja pegawai patung kayu di Kabupaten Badung. Namun bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nugroho (2007) yang menunjukkan bahwa ada hubungan status gizi dengan produktivitas tenaga kerja wanita di PT. Java Tobacco Gembongan Kartasura. Begitupula penelitian yang dilakukan oleh Lyza (2010) yang menunjukkan bahwa ada hubungan gizi kerja dengan produktivitas kerja pemanen kelapa sawit PT Peputra Supra Jaya Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

Tidak berhubungan gizi kerja dengan produktivitas kerja pada penelitian ini dikarenakan sebagian besar karyawan baik produktif maupun tidak produktif memiliki gizi kerja yang normal, yang berarti

berbanding terbalik dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan semakin baik gizi kerja akan diikuti semakin produktifnya karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan tinggal di Desa Susuk yang banyak terdapat hasil pertanian dan laut. Karyawan setiap hari mengkonsumsi sayur mayur dan ikan yang mudah didapatkan di Desa Susuk, sehingga walaupun makanan tidak disiapkan *catering* dari perusahaan maka gizi kerja tetap terjaga. Namun gizi kerja yang terjaga tersebut tidak diimbangi dengan produktivitas kerja, yang mana banyak karyawan yang kurang motivasi dalam bekerja untuk mencapai target per harinya.

Gizi kerja adalah gizi yang diterapkan pada tenaga kerja atau nutrisi yang diperlukan oleh tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhannya sesuai dengan jenis dan tempat kerja dengan tujuan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja yang setinggi-tingginya. Istilah gizi kerja berarti nutrisi yang diperlukan oleh tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan jenis pekerjaan. Sebagai suatu aspek dari ilmu gizi pada umumnya, maka gizi kerja ditujukan kepada kesehatan dan daya kerja tenaga kerja yang setinggi-tingginya. Kesehatan dan kerja mempunyai hubungan yang erat dengan tingkat gizi seseorang. Kebutuhan kalori orang dewasa dipengaruhi oleh metabolisme basal, kegiatan tubuh atau aktivitas fisik, efek makanan (*Specific Dynamic Action / SDA*), dan kerja otot. Kalori tersebut berasal dari bahan-bahan makanan protein, lemak, dan karbohidrat. Gizi kerja merupakan upaya promotif, syarat penting untuk meningkatkan derajat kesehatan dan produktivitas kerja (Anies, 2005).

Karyawan bagian pemanen di kelapa sawit PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur sebagian besar dengan gizi kerja yang normal, dimana karyawan untuk memenuhi kebutuhan makan setiap harinya pada saat bekerja dengan membawa bekal masing-masing dari rumah yang mana PT. Sinergi Agro Industri tidak menyiapkan *catering* untuk karyawan, sehingga terdapat karyawan yang kebutuhan kalori dari asupan yang dikonsumsi tersebut

tidak terkontrol sesuai kebutuhan kalori yang diperlukan karyawan bagian pemanen di kelapa sawit, yang mana karyawan dengan gizi tidak seimbang tersebut sebagian besar kurang produktif dalam bekerja. Padahal penerapan gizi kerja di perusahaan menjadi keharusan investasi yang rasional bagi perbaikan kualitas karyawan.

Penyelenggaraan gizi kerja di perusahaan dapat dilaksanakan oleh perusahaan sendiri, pengusaha boga atau kafetaria yang diorganisasi oleh perusahaan. Namun menyelenggarakan gizi kerja yang baik bukan sekedar memenuhi kewajiban memberikan makanan dengan standar tertentu kepada tenaga kerja. Tidak kurang penting adalah fungsi pengawasan, agar pelaksanaannya sesuai harapan. Secara garis besar kebutuhan gizi untuk pekerja sama dengan kebutuhan setiap orang seharusnya, tetapi di rinci dengan perbedaan pada kebutuhan jenis aktivitasnya dan lama kegiatan tersebut dilakukan. Apabila aktivitas seseorang normal seperti pegawai bagian administrasi perkantoran atau bekerja ringan sampai sedang dapat dirata-rata sesuai anjuran kecukupan gizi rata-rata.

Berdasarkan penjelasan di atas diketahui rata-rata seorang karyawan menghabiskan waktu 40 jam per minggu atau 8-10 jam per hari untuk bekerja. Sehingga diperkirakan 1 sampai 2 waktu makan berlangsung di tempat kerja. Saat seseorang karyawan memenuhi kebutuhan sarapan, makan siang dan makan malamnya dengan cara membeli di luar rumah, maka saat itulah mulai terjadi masalah gizi khususnya. Ketidakseimbangan zat gizi tersebut akan berdampak terhadap munculnya masalah gizi pada karyawan. Namun pada penelitian ini gizi kerja tidak berhubungan dengan produktivitas kerja dikarenakan karyawan yang gizi kerja normal belum tentu produktivitas kerja yang dihasilkan produktif, hal ini dikarenakan dipengaruhi faktor lain seperti kurangnya motivasi dan teknologi yang digunakan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas karyawan, tidak hanya dilihat dari gizi kerja karyawan bagian pemanen, sebaiknya PT. Sinergi Agro

Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memberikan motivasi seperti memberikan insentif yang lebih tinggi pada karyawan yang mencapai target dan menyiapkan kelengkapan alat yang menunjang pekerjaan.

### **Hubungan teknologi yang digunakan dengan produktivitas kerja pemanen kelapa sawit PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur.**

Berdasarkan hasil penelitian dari 41 responden menyatakan teknologi yang digunakan tidak efektif sebagian besar kurang produktif dalam bekerja yaitu 32 responden (54,2%). Hal ini dikarenakan dalam bekerja kurangnya jumlah alat yang digunakan tidak sebanding dengan jumlah pekerja, ditunjang usia antara 34-37 tahun dengan masa kerja 1-2 tahun sehingga kurang berpengalaman dan pendidikan lulusan SMP yang tergolong kurang baik. Adapun diperoleh bahwa dari 18 responden menyatakan teknologi yang digunakan efektif sebagian besar produktif dalam bekerja yaitu 12 responden (20,3%). Hal ini dikarenakan dalam bekerja didukung oleh alat pemanenan meliputi chisel, ganju, angkong dengan sistem panen hanca tetap ditunjang umur 26-29 tahun dengan masa kerja 1-2 tahun yang tergolong kurang berpengalaman dan pendidikan lulusan SMA yang tergolong cukup baik.

Terdapat pula responden menyatakan teknologi yang digunakan tidak efektif akan tetapi produktif dalam bekerja yaitu 9 responden (15,3%). Hal ini dikarenakan untuk mencapai target dalam bekerja agar memperoleh insentif, usia antara 34-37 tahun dengan masa kerja antara 7-8 tahun membuat karyawan berpengalaman dalam pemanenan sehingga menunjang produktivitas dalam bekerja dan pendidikan SMA yang tergolong baik. Terdapat responden menyatakan teknologi yang digunakan efektif akan tetapi kurang produktif dalam bekerja yaitu 6 responden (10,2%). Hal ini dikarenakan pengaruh cuaca yaitu saat hujan pulang kembali ke rumah, pekerja sakit, usia yang

masih muda antara 18-21 tahun dan masa kerja yang tergolong baru sekitar 1-2 tahun membuat karyawan kurang berpengalaman dalam bekerja dan pendidikan SMP yang tergolong cukup baik.

Hasil uji statistik dengan menggunakan *Chi Square* diperoleh hasil  $P\text{ value} = 0,001 < \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yaitu ada hubungan teknologi yang digunakan dengan produktivitas kerja pemanen kelapa sawit PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur. Sehingga semakin efektif teknologi yang digunakan pemanen kelapa sawit membuat meningkatkannya produktivitas kerja, begitupula sebaliknya semakin kurang efektif teknologi yang digunakan pada pekerja pemanen kelapa sawit membuat menurunnya produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simamora (2016) yang menunjukkan bahwa ada hubungan teknologi dengan Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari. Begitupula penelitian yang dilakukan oleh Nyoman (2016) yang menunjukkan bahwa ada hubungan teknologi dengan produktivitas kerja pegawai Patung Kayu di Kabupaten Badung.

Teknologi menjadi bagian dari aspek persaingan bisnis, bahkan teknologi mempengaruhi semua kehidupan bisnis. Bidang bisnis seperti keuangan, pemasaran dan periklanan akan menggunakan teknologi sebagai basis persaingan (*based competition*). Selain itu teknologi merupakan suatu strategi dalam menghadapi perkembangan yang terus berlangsung didunia. Teknologi terintegrasi dalam suatu proses bisnis, sehingga banyak definisi tentang teknologi disesuaikan dengan profesi tertentu. Proses teknologi adalah manifestasi dari empat elemen dan interaksi antara komponen-komponennya, yaitu *technoware*, *humanware*, *infoware* dan *orgaware*. Teknologi juga merupakan cara atau metode serta proses atau produk yang dihasilkan dari penerapan dan pemanfaatan berbagai disiplin ilmu pengetahuan yang menghasilkan nilai

bagi pemenuhan kebutuhan, kelangsungan dan peningkatan mutu kehidupan manusia (Smith, 2007).

Teknologi yang digunakan karyawan PT. Sinergi Agro Industri dalam pemanenan kelapa sawit PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur dalam bekerja menggunakan chisel dan sudah tidak menggunakan eggrek karena dianggap kurang maksimal. Sistem panen yang digunakan dalam pemanenan kelapa sawit adalah hanca tetap. Pada sistem ini, pemanen diberi hanca dengan luas tertentu dan tidak berpindah-pindah. Hal tersebut menjamin diperolehnya tandan buah segar (TBS) dengan kematangan yang optimal, sehingga rendemen minyak yang dihasilkan pun tinggi. Kelemahan sistem ini adalah buah lebih lambat dibawa keluar dari kebun, sehingga lambat juga sampai ke pabrik.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka semakin efektif teknologi yang digunakan karyawan dalam melakukan pemanenan maka semakin produktif karyawan dalam bekerja, begitupula sebaliknya semakin kurang efektif teknologi yang digunakan karyawan dalam melakukan pemanenan maka semakin kurang produktif karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas pekerja sebaiknya PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur memperhatikan teknologi yang digunakan sesuai dengan kebutuhan pekerja dan disesuaikan dengan jumlah pekerja dilapangan serta perlu adanya penambahan seperti motor dan gerobak dorong untuk menunjang pekerjaan pemanen kelapa sawit.

### **Hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pemanen kelapa sawit PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur.**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa dari 41 responden yang motivasi kerja kurang baik sebagian besar kurang produktif dalam bekerja yaitu 31 responden (52,5%). Hal ini dikarenakan insentif yang diberikan per harinya hanya Rp. 5.000 jika target 100 tandan tercapai per harinya dengan 1 tandan berisi 13 kg, yang mana sangat sedikit

sehingga pekerja kurang semangat. Selain itu, makanan tidak disiapkan yaitu pekerja membawa bekal masing-masing dari rumah, yang mana uang makan diterima pekerja digabung dengan uang gaji pokok setiap bulannya, ditunjang usia antara 34-37 tahun dengan masa kerja 1-2 tahun sehingga kurang berpengalaman dan pendidikan lulusan SMP yang tergolong kurang baik.

Adapun dari 18 responden yang motivasi kerja baik sebagian besar produktif dalam bekerja yaitu 11 responden (18,6%). Hal ini dikarenakan supervisor dilapangan memberikan perhatian kepada pekerja, hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, terdapat perlengkapan kerja dan terdapat insentif jika target tercapai, usia yang masih muda antara 18-21 tahun dan masa kerja yang tergolong baru sekitar 1-2 tahun membuat karyawan kurang berpengalaman dalam bekerja dan pendidikan SMP yang tergolong cukup baik.

Terdapat pula responden yang motivasi kerja kurang baik akan tetapi produktif dalam bekerja yaitu 10 responden (16,9%), hal ini dikarenakan usia antara 34-37 tahun dengan masa kerja antara 7-8 tahun membuat karyawan berpengalaman dalam pemanenan sehingga menunjang produktifitas dalam bekerja dan pendidikan SMA yang tergolong baik.

Terdapat responden yang motivasi kerja baik akan tetapi kurang produktif dalam bekerja yaitu 7 responden (11,9%). Hal ini dikarenakan setiap hasil panen pada buah yang belum masak tidak dihitung, usia yang masih muda antara 18-21 tahun dan masa kerja yang tergolong baru sekitar 1-2 tahun membuat karyawan kurang berpengalaman dalam bekerja dan pendidikan SMP yang tergolong cukup baik serta alat yang digunakan dalam pemanenan menunjang pekerjaan karyawan.

Hasil uji statistik dengan menggunakan *Chi Square* diperoleh hasil  $P\text{ value} = 0,007 < = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yaitu ada hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pemanen kelapa sawit PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai

Timur. Sehingga semakin baik motivasi pekerja pemanen kelapa sawit membuat meningkatkannya produktivitas kerja, begitupula sebaliknya semakin kurang baik motivasi pekerja pemanen kelapa sawit membuat menurunnya produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maulidiana (2010) yang menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan tetap bagian produksi pada PT. Susu Sehat Alami Mangli Jember. Begitupula penelitian yang dilakukan oleh Simamora (2016) yang menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja tenaga kerja pemanen di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi dapat diartikan sebagai upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Secara intrinsik motivasi berfungsi tidak memerlukan rangsangan dari luar karena dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan. Secara ekstrinsik motivasi yang berfungsi karena adanya rangsangan dari luar (Robbins dan Coulter, 2007).

Karyawan bagian pemanen kelapa sawit PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur masih kurang motivasi dalam bekerja, yang mana terlihat dari banyaknya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja yaitu belum mencapai target per harinya karyawan sudah berhenti bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas diketahui ada hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja, maka semakin baik motivasi kerja karyawan dalam melakukan pemanenan maka semakin produktif karyawan dalam bekerja, begitu pula sebaliknya semakin kurang baik motivasi kerja karyawan dalam melakukan pemanenan maka semakin kurang produktif karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan karyawan mengharapkan insentif yang lebih besar agar terpacu semangatnya dalam bekerja, sehingga

produktif dalam bekerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan diantaranya fasilitas yang diberikan perusahaan, informasi yang diperoleh mengenai program kerja, situasi dan kondisi dilapangan serta kondisi fisik pekerja itu sendiri. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas pekerja sebaiknya PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur memberikan motivasi kepada pekerja dengan meningkatkan jumlah insentif per harinya jika target tercapai, sehingga pekerja lebih semangat dalam bekerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Tidak ada hubungan gizi kerja dengan produktivitas kerja pemanen kelapa sawit PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur (dengan  $P \text{ value} = 0,114 > = 0,05$ ).
2. Ada hubungan teknologi yang digunakan dengan produktivitas kerja pemanen kelapa sawit PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur (dengan  $P \text{ value} = 0,001 < = 0,05$ ).
3. Ada hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pemanen kelapa sawit PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur (dengan  $P \text{ value} = 0,007 < = 0,05$ ).

### Saran

1. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada bagian pemanen, PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur lebih memperhatikan dan meningkatkan gizi karyawan agar memiliki kondisi fisik yang sehat dengan memberikan makanan tambahan seperti susu, telur, daging dan jenis makanan yang mengandung karbohidrat, lemak, protein, vitamin dan mineral yang baik bagi tubuh dan dalam porsi yang seimbang.
2. Penggunaan chisel dalam pemanenan kelapa sawit pada PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten

Kutai Timur lebih efektif untuk digunakan sehingga produktivitas semakin meningkat.

3. Sebaiknya PT. Sinergi Agro Industri Kecamatan Sandaran Kabupaten Kutai Timur memberikan motivasi kepada pekerja dengan mengadakan *gathering*, berupa acara kumpul bersama baik itu ditujukan bagi perusahaan ataupun keluarga yang di kemas dalam acara rekreasi, yang di lakukan dalam suasana yang menyenangkan dan disisipkan dengan beberapa bentuk permainan outbound, kemudian di kombinasikan dengan kegiatan program wisata yang bertujuan untuk membangun keakraban antar karyawan ataupun keluarga, sehingga pekerja lebih semangat dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anies. 2005. *Penyakit Akibat Kerja*. PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Astuti. 2014. *Analisis Hubungan Produktivitas Dengan Technology Content Pada Usaha Kecil dan Menengah (UKM)*. Spektrum Industri. 12 (1) : 1 – 112.
- Budiyanto. 2007. *Hubungan Antara Faktor Penerimaan Pelayanan Tablet Tambah Darah dan Faktor internal Ibu Hamil dengan Konsumsi tablet Tambah Darah di Kota Pekalongan*. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro. Semarang.
- Budiyono. 2013. *Hiperkes dan KK*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Dahlan, S. 2014. *Langkah-Langkah Membuat Proposal Penelitian Bidang Kedokteran dan Kesehatan*. Penerbit Sagung Seto. Jakarta.

- Depkes RI. 2013. *Petunjuk Teknis Pemantauan Status Gizi Orang Dewasa dengan Indeks Massa Tubuh (IMT)*. Jakarta.
- Gautama, Yandi Frisa. 2007. *Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di CV Mulya Pratama Indah Cirebon*. Skripsi. Pendidikan Manajemen Perkantoran. Universitas Pendidikan Indonesia. Jakarta.
- Handayani. 2013. *Peran petugas kesehatan dan kepatuhan ibu hamil mengkonsumsi tablet besi di puskesmas desa sidomulyo*. Jurnal Psikologi. 2 (3) : 67 – 79.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hastono, S.P. 2010. *Statistik Kesehatan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Lyza. 2010. *Hubungan Kadar Hemaglobin Dengan Produktivitas Kerja Pemanen Kelapa Sawit PT Peputra Supra Jaya Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau*. Skripsi. Fakultas Bisnis dan Manajemen. Universitas Widyatama. Bandung.
- Maulidiawati, Nina. 2008. *Pengaruh Pelaksanaan Audit Operasional Terhadap Efektivitas Peningkatan Kinerja Karyawan*. Padjajaran. Bandung.
- Maulidiana. 2010. *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Tetap bagian Produksi pada PT. Susu Sehat Alami Mangli Jember*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Jember. Jember.
- Noor, Juliansyah. 2015. *Metodologi Penelitian*. Prenada Media. Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Nugroho. 2007. *Hubungan Status Gizi Dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita di PT. Java Tobacco Gembongan Kartasura*. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Negeri. Semarang.
- Nursalam. 2013. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan, Pedoman Skripsi, Tesis dan Instrumen Penelitian Keperawatan*. Sagung Seto. Jakarta.
- Nyoman, Triani Arissana Yeni. 2016. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Patung Kayu di Kabupaten Badung*. E-Jurnal EP Unud 5 (4) : 506-529.
- Pajar. 2008. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah*. Skripsi. Fakultas Bisnis dan Manajemen. Universitas Widyatama. Bandung.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen, Edisi Kedelapan*. Penerbit PT. Indeks. Jakarta.
- Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Septiyaningrum. 2012. *Studi Intake Energi (Kalori) Kerja PT. United Tractor Tbk*. Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia. Depok. Jakarta.
- Siagian, S. P. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.

- Simamora. 2016. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari*. Skripsi Fakultas Pertanian Universitas Lampung.
- Smith, Sharif. 2007. *Understanding And Acquiring Technology Assets For Global Competition*. *Technovation* 27 (1) : 643-649.
- Sritomo. 2009. *Ergonomi Studi Gerak dan Waktu*. Guna Widya. Surabaya.
- Subur, A. 2005. *Gizi dan Produktivitas Pekerja dalam Warta Kesehatan Kerja*. *Technovation* 2 (3) : 23-26.
- Suma'mur. 2006. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. PT Toko Gunung Agung. Jakarta.
- Supariasa, IDN. 2012. *Penilaian Status Gizi*. Buku Kedokteran EGC. Jakarta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Swasta, Basu. 2011. *Manajemen Pemasaran: Analisa dan Perilaku Konsumen*. BPF. Yogyakarta.
- Wardani, N.E. 2008. *Aktivitas Fisik, Asupan Energi, dan Produktivitas Kerja Pria Dewasa: Studi Kasus di Perkebunan Teh Malabar PTPN VIII Bandung, Jawa Barat*. *Jurnal Gizi dan Pangan* 3 (2) : 108 – 119.
- Winarni, Sri. 2010. *Fungsi Organisasional*. Graha Ilmu. Surabaya.