

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah singkat PT. Pelindo (Persero) Regional IV

PT Pelabuhan Indonesia IV (empat) beroperasi di Indonesia bagian timur yang tersebar di 11 provinsi dan berkantor pusat di Makassar. Wilayah operasional kami terdiri dari 17 pelabuhan cabang, 3 anak perusahaan, dan 1 afiliasi yang tersebar dari Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Utara, Gorontalo, Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, Maluku, Maluku Utara, Papua, dan Papua Barat. PT Pelabuhan Indonesia Jasa Maritim beralamat kantor pusat di Jl. Soekarno No. 1, Makassar-Sulawesi Selatan, 90173 Indonesia.

PT Pelabuhan Indonesia (Persero) menjadi Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang logistik, khususnya pengelolaan dan pengembangan pelabuhan. Saat ini, perusahaan mengoperasikan 94 pelabuhan yang berlokasi di 32 provinsi di Indonesia. Dari Sumbar hingga Jawa Barat, Pelindo merupakan salah satu BUMN strategis dimana seluruh pelabuhan yang dikelola memiliki posisi signifikan dalam perhubungan jaringan perdagangan internasional berbasis transportasi laut.

Sementara itu, Pelindo IV (empat) mengelola Pelabuhan di 11 provinsi, yakni Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, Sulawesi Selatan,

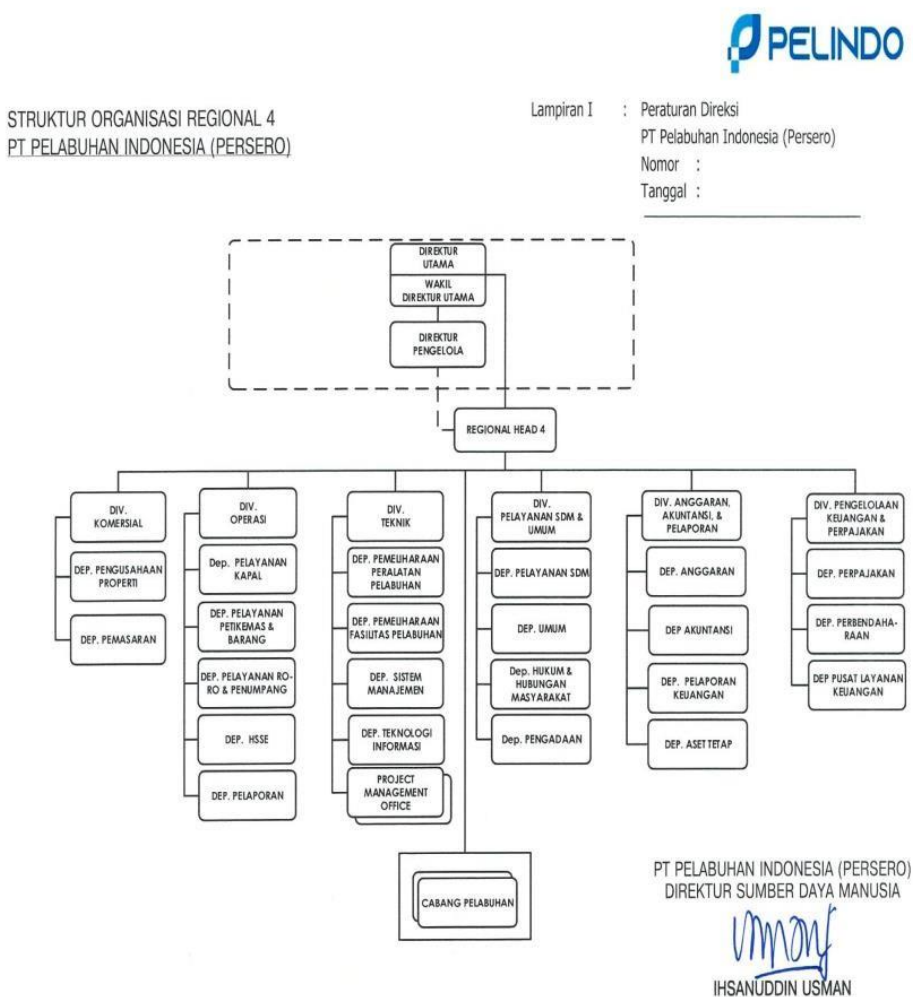
Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Gorontalo, Sulawesi Utara, Maluku Utara, Papua dan Papua Barat. Pelindo IV dibentuk berdasarkan PP No. 59 tanggal 19 Oktober 1991. Sedangkan, akta pembentukannya adalah Akta Notaris Imas Fatimah, SH No. 7 tanggal 1 Desember 1992. Setiap Pelindo memiliki cabang dan anak perusahaan untuk mengelola bisnisnya. Pelindo I, II, III, IV adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) tidak tercatat yang 100% sahamnya dimiliki oleh Kementerian BUMN selaku Pemegang Saham Negara Republik Indonesia. Oleh karena itu, tidak ada informasi mengenai Pemegang Saham Utama atau Saham Pengendali Individu di Pelindo. Republik Indonesia diwakili oleh Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia sebagai pemilik tunggal dan pemegang saham tunggal.

2. Visi dan Misi

Adapun Visi di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar yaitu menjadi pemimpin ekosistem maritim terintegrasi dan berkelas dunia. Visi tersebut merupakan pernyataan cita-cita perusahaan menjadi pintu gerbang utama jaringan logistik global di Indonesia. Cita-cita ini muncul dilandasi dengan potensi geografis, peluang bisnis serta kebijakan nasional yang membuka peluang bagi perusahaan untuk merealisasikan visi dimaksud. Sedangkan Misi di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar yaitu mewujudkan jaringan ekosistem maritim nasional melalui peningkatan konektivitas jaringan dan

integrasi pelayanan guna mendukung pertumbuhan ekonomi negara. Menyediakan jasa kepelabuhan & maritim yang handal & terintegrasi dengan Kawasan industri untuk mendukung jaringan logistik Indonesia & global dengan memaksimalkan manfaat ekonomi selat malaka.

3. Struktur organisasi PT.Pelindo (Persero) Regional IV Makassar



Gambar 5.1 struktur organisai PT.Pelindo (Persero) Regional IV Makassar

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Univariat

a. Karakteristik responden

1) Jenis Kelamin

Tabel 5.1
Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin
karyawan PT.Pelindo (Persero) Regional IV
Kota Makassar Tahun 2023

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	47	48.5
Perempuan	50	51.5
Total	97	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.1 Menunjukkan bahwa dari 97 resopendon berdasarkan jenis kelamin, bahwa responden yang berjenis kelamin laki laki sebanyak 47 karyawan (48,5%) responden dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 50 karyawan (51,5%) responden.

2) Intesitas pencahayaan

Tabel 5.2
Distribusi responden berdasarkan kriteria Intesitas
Pencahayaan karyawan PT.Pelindo (Persero)
Regional IV Kota Makassar Tahun 2023

Intesitas Pencahayaan	n	%
48-98 lux	15	15.5
99-149 lux	25	25.8
151-201 lux	16	16.5
202-252 lux	8	8.2
253-303 lux	1	1.0
304-354 lux	32	33.0
Total	97	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.2 menunjukkan bahwa intensitas pencahayaan sebesar 48-99 *lux* adalah sebanyak 15 karyawan (15,5%) responden, sebesar 99-149 *lux* adalah sebanyak 25 karyawan (25,8) responden, sebesar 151-201 *lux* adalah sebanyak 16 karyawan (16,5%) responden, sebesar 202-252 *lux* sebanyak 8 karyawan (8,2%) responden, sebesar 253-303 sebanyak 1 karyawan (1,0%) responden dan sebesar 304-354 *lux* sebanyak 32 karyawan (33,0%) responden.

3) Kriteria Intensitas Pencahayaan

Tabel 5.3
Distribusi responden berdasarkan kriteria Intensitas Pencahayaan karyawan PT.Pelindo (Persero) Regional IV Kota Makassar Tahun 2023

Intensitas Pencahayaan	n	%
tidak memenuhi standar	64	66.0
memenuhi standar	33	34.0
Total	97	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.3 Menunjukkan bahwa dari 97 resopenden berdasarkan intensitas pencahayaan yang tidak memenuhi syarat sebanyak 64 karyawan (66%) responden dan intensitas pencahayaan responden yang memenuhi syarat sebanyak 33 karyawan (34%) responden.

4) Semangat Dan Produktivitas Kerja

Tabel 5.4
Distribusi responden berdasarkan Pernyataan terkait Semangat dan
Produktivitas karyawan PT.Pelindo (Persero) Regional IV
Kota Makassar Tahun 2023

No	Pernyataan	Tidak pernah		Kadang kadang		sering		Sangat Sering		total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	menikmati pekerjaan	0	0	21	21.6	51	52.6	25	25.8	97	100
2	ambisi menyelesaikan sesuai target	0	0	7	7.2	60	61.9	30	30.9	97	100
3	serius dalam bekerja	0	0	3	3.1	74	76.3	20	20.6	97	100
4	melakukan pekerjaan dengan optimal	0	0	6	6.2	64	66.0	27	27.8	97	100
5	hasil kerja sudah sesuai ketentuan perusahaan	0	0	16	16.5	60	61.9	21	21.6	97	100
6	hasil kerja tidak ada masalah	5	5.2	22	22.7	50	51.5	20	20.6	97	100
7	pemimpin tidak pernah complain	12	12.4	36	37.1	35	36.1	14	14.4	97	100
8	menunda pekerjaan	37	38.1	47	48.5	10	10.3	3	3.1	97	100
9	hadir tepat waktu	0	0	23	23.7	55	56.7	19	19.6	97	100
10	sungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan	0	0	12	12.4	39	40.2	46	47.4	97	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.4 Menunjukkan bahwa dari 97 responden berdasarkan pernyataan menikmati pekerjaan menjawab sering sebanyak 51 karyawan (52,6%) responden dan menjawab kadang-kadang sebanyak 21 karyawan (21,%) responden, Pernyataan ambisi menyelesaikan pekerjaan sesuai target menjawab sering sebanyak 60 karyawan (61,2%) responden dan menjawab kadang-kadang sebanyak 7 karyawan (7,2%) responden, pernyataan serius dalam bekerja menjawab sering sebanyak 74 karyawan (76,3%) responden dan menjawab kadang-kadang sebanyak 3 karyawan (3,1) responden, pernyataan melakukan pekerjaan dengan optimal menjawab sering sebanyak 64 karyawan (66,0) responden dan menjawab kadang-kadang sebanyak 6 karyawan (6,2%) responden, pernyataan hasil kerja sudah sesuai ketentuan perusahaan menjawab sering sebanyak 60 karyawan (61,9%) responden dan menjawab kadang-kadang sebanyak 16 karyawan (16,5%) responden, pernyataan hasil kerja tidak ada masalah menjawab sering sebanyak 60 karyawan (61,9%) responden dan menjawab tidak pernah sebanyak 5 karyawan (5,2%) responden, pernyataan pemimpin tidak pernah complain menjawab kadang-kadang sebanyak 36 karyawan (37,1%) responden dan menjawab tidak pernah sebanyak 12 karyawan (12,4%) responden, pernyataan menunda pekerjaan menjawab kadang-kadang sebanyak 47 karyawan (48,5%) responden dan menjawab tidak pernah sebanyak 37 karyawan (38,1%)

responden, pernyataan hadir tepat waktu menjawab sering sebanyak 55 karyawan (56,7%) responden dan menjawab sangat sering sebanyak 19 karyawan (19,6%) responden dan pernyataan sungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan menjawab sangat sering sebanyak 46 karyawan (47,4%) responden dan menjawab kadang-kadang sebanyak 12 karyawan (12,4%) responden.

5) Semangat Dan Produktivitas Kerja

Tabel 5.5
Distribusi responden berdasarkan Semangat dan
Produktivitas Kerja karyawan PT.Pelindo (Persero)
Regional IV
Kota Makassar Tahun 2023

Semangat dan produktivitas kerja	n	%
semangat dan produktivitas kurang	21	21,6
semangat dan produktivitas baik	76	78,4
Total	97	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.5 Menunjukkan bahwa dari 97 responden berdasarkan semangat dan produktivitas kerja, bahwa responden dengan semangat dan produktivitas baik sebanyak 76 karyawan (78,4%) responden dan responden dengan semangat dan produktivitas kurang sebanyak 21 karyawan (21,6%) responden

6) Penghasilan Karyawan PT.Pelindo (Persero) Regional IV

Tabel 5.6
Distribusi responden berdasarkan Penghasilan
karyawan PT.Pelindo (Persero) Regional IV
Kota Makassar Tahun 2023

Penghasilan	n	%
2-5jt	24	24.7
6-9jt	33	34.0
10-13jt	19	19.6
14-17jt	12	12.4
18-21jt	9	9.3
Total	97	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.6 Menunjukkan bahwa dari 97 resopenden berdasarkan penghasilan, bahwa responden dengan penghasilan 2-5 juta sebanyak 24 karyawan (24,7%) responden, penghasilan 6-9 juta sebanyak 33 karyawan (34,0%) responden, penghasilan 10-13 juta sebanyak 19 karyawan (19,6%) responden, penghasilan 14-17 juta sebanyak 12 karyawan (12,4%) responden dan penghasilan 18-21 juta sebanyak 9 karyawan (9,3%) responden.

7) Masa Kerja

Tabel 5.7
Distribusi responden berdasarkan Masa Kerja
karyawan PT.Pelindo (Persero) Regional IV
Kota Makassar Tahun 2023

Masa Kerja	n	%
2-5 tahun	36	37.1
6-9 tahun	26	26.8
10-13 tahun	20	20.6
14-17 tahun	6	6.2
18-21 tahun	9	9.3

Total	97	100
--------------	-----------	------------

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.7 Menunjukkan bahwa dari 97 responden berdasarkan masa kerja, bahwa responden dengan masa kerja 2-5 tahun sebanyak 36 karyawan (37,1%) responden, masa kerja 6,9 tahun sebanyak 26 karyawan (26,8%) responden, masa kerja 10-13 tahun sebanyak 20 karyawan (20,6%) responden, masa kerja 14-17 tahun sebanyak 6 karyawan (6,2%) responden dan 18-21 tahun sebanyak 9 karyawan (9,3%) responden.

8) Usia

Tabel 5.8
Distribusi responden berdasarkan Usia karyawan
PT.Pelindo (Persero) Regional IV
Kota Makassar Tahun 2023

Usia	n	%
25-29	20	20.6
30-34	31	32.0
35-39	23	23.7
40-44	9	9.3
45-49	11	11.3
50-54	3	3.1
Total	97	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.8 Menunjukkan bahwa dari 97 responden berdasarkan usia 25-29 sebanyak 20 karyawan (20,6%) responden, usia 30-34 sebanyak 31 karyawan (32,0%) responden, usia 35-39 sebanyak 23 karyawan (23,7%) responden, usia 40-44 sebanyak 9 karyawan (9,3%) responden, usia 45-49 sebanyak 11 karyawan (11,3%) responden, dan usia 50-54 sebanyak 3 karyawan (3,1%) responden.

usia 40-44 sebanyak 9 karyawan (9,3%) responden, usia 45-49 sebanyak 11 karyawan (11,3%) responden dan usia 50-54 sebanyak 3 karyawan (3,1%) responden

9) Kelelahan Mata

Tabel 5.9
Distribusi responden berdasarkan Keluhan Yang
dirasakan karyawan PT.Pelindo (Persero)
Regional IV Kota Makassar
Tahun 2023

No	keluhan	Tidak pernah		Kadang kadang		sering		Sangat Sering		total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Mata merah	26	26.8	65	67.0	6	6.2	0	0	97	100
2	Mata berair	11	11.3	63	64.9	19	19.6	4	4.1	97	100
3	Mata terasa perih	10	10.3	37	38.1	47	48.5	3	3.1	97	100
4	Mata terasa gatal/kering	7	7.2	36	37.1	41	42.3	13	13.4	97	100
5	Mata mengantuk	5	5.2	38	39.2	36	37.1	18	18.6	97	100
6	Mata terasa tegang	14	14.4	37	38.1	42	43.3	4	4.1	97	100
7	Penglihatan kabur	9	9.3	30	30.9	55	56.7	3	3.1	97	100
8	Penglihatan rangkap	17	17.5	32	33.0	44	45.4	4	4.1	97	100
9	Kesulitan dalam memfokuskan pandangan	21	21.6	29	29.9	42	43.3	5	5.2	97	100
10	Sakit kepala	7	7.2	43	44.3	35	36.1	12	12.4	97	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.9 Menunjukkan bahwa dari 97 resopenden berdasarkan gejala kelelahan mata, bahwa responden dengan

gejala mata merah kadang kadang sebanyak 65 karyawan (67,0%) responden dan Sering sebanyak 6 karyawan (6,2%) responden, dengan gejala mata berair kadang kadang sebanyak 63 karyawan (64,9%) responden dan sangat sering sebanyak 4 karyawan (4,1%) responden, dengan gejala mata terasa perih sering sebanyak 47 karyawan (48,5%) responden dan sangat sering sebanyak 3 karyawan (3,1%) responden, dengan gejala mata terasa gatal/kering sering sebanyak 41 karyawan (42,3%) responden dan tidak pernah sebanyak 7 karyawan (7,2%) responden, gejala mata menangkup kadang kadang sebanyak 37 karyawan (38,1%) responden dan tidak pernah sebanyak 5 karyawan (5,2%) responden, gejala mata terasa tegang sering sebanyak 42 karyawan (43,3%) responden dan sangat sering sebanyak 4 karyawan (4,1%) responden, gejala penglihatan kabur sering sebanyak 55 karyawan (56,7%) responden dan sangat sering sebanyak 3 karyawan (3,1%) responden, gejala penglihatan rangkap sering sebanyak 44 karyawan (45,4%) responden dan sangat sering sebanyak 4 karyawan (4,1%) responden, gejala kesulitan memfokuskan pandangan sering sebanyak 42 karyawan (43,3%) responden dan sangat sering sebanyak 5 karyawan (5,2%) responden dan gejala sakit kepala kadang kadang sebanyak 43

karyawan (44,3%) responden dan tidak pernah sebanyak 7 karyawan (7,2%) responden.

10) Kelelahan mata

Tabel 5.10
Distribusi responden berdasarkan Kelelahan Mata
Karyawan PT.Pelindo (Persero) Regional IV
Kota Makassar Tahun 2023

Kelelahan Mata	n	%
Kelelahan Mata Berat	62	63.9
kelelahan Mata Ringan	35	36.1
Tidak mengalami kelelahan mata	0	0
Total	97	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.10 Menunjukkan bahwa dari 97 resopenden berdasarkan kelelahan mata, bahwa responden dengan kelelahan mata berat sebanyak 62 karyawan (63,9%) responden dan responden dengan kelalahan mata ringan sebanyak 35 karyawan (36,1%) responden.

11) Riwayat Kelainan Refraksi Mata

Tabel 5.11
Distribusi responden berdasarkan Riwayat Kelainan
Refraksi Mata karyawan PT.Pelindo (Persero)
Regional IV Kota Makassar Tahun 2023

Riwayat Kelainan Refraksi Mata	n	%
Ada	52	53.6
tidak ada	45	46.4
Total	97	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.11 Menunjukkan bahwa dari 97 responden berdasarkan Riwayat kelainan refraksi mata, bahwa sebanyak 52 karyawan ada Riwayat kelainan refraksi mata (53,6%) responden dan sebanyak 45 karyawan tidak ada Riwayat kelainan refraksi mata (46,4%) responden.

2. Analisis Bivariat

- a) Hubungan antara intensitas pencahayaan dengan semangat dan produktivitas kerja karyawan

Tabel 5.12
Hubungan antara intensitas pencahayaan dengan semangat dan produktivitas kerja karyawan PT.Pelindo (Persero) Regional IV Kota Makassar Tahun 2023

Intensitas pencahayaan	Semangat dan produktivitas kerja				Total		P Value
	kuran	Baik	n	%	n	%	
Tidak memenuhi standar	18	18,6	46	47,4	64	66,0	0,038
Memenuhi standar	3	3,1	30	30,9	33	34,0	
Total	21	21,7	76	78,4	97	100	

Sumber; data primer

Berdasarkan Tabel 5.12 menunjukkan bahwa responden dengan kategori intensitas intensitas pencahayaan tidak memenuhi standar dengan produktivitas kurang sebanyak 18 karyawan (18,6%) responden

dan kategori pencahayaan tidak memenuhi standar dengan produktivitas baik sebanyak 46 karyawan (47,4%) responden sedangkan kategori intensitas memenuhi standar dengan produktivitas kurang sebanyak 3 karyawan (3,1%) responden dan responden dengan kategori intensitas pencahayaan memenuhi standar dengan produktivitas baik sebanyak 30 karyawan (30,9%) responden.

Berdasarkan hasil observasi dan pengukuran terkait Intensitas Pencahayaan PT PT.Pelindo (Persero) Regional IV Makassar ditemukan bahwa masih banyak ruang kerja yang tidak memenuhi standar dimana terdapat hasil intensitas pencahayaan ruang kerja sebesar 48 lux yang artinya intensitas pencahayaan tersebut sangat jauh dari standar intensitas pencahayaan ruang kerja yaitu sebesar 300 lux.

Hasil uji statistik menggunakan chi square diperoleh nilai $p = 0.038 < 0.05$ menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti ada hubungan antara intensitas pencahayaan dengan semangat dan produktivitas karyawan PT. Pelindo (Persero) Regional IV Makassar Tahun 2023.

- b) Hubungan antara Penghasilan dengan semangat dan produktivitas kerja karyawan

Tabel 5.13
Hubungan antara penghasilan dengan semangat dan produktivitas kerja karyawan PT. Pelindo (Persero) Regional IV Kota Makassar Tahun 2023

Penghasilan	Semangat dan prouduktivitas kerja				Total	P Value
	Kurang		Baik			
	n	%	n	%	n	%
Rendah	5	8,2%	20	20,6%	25	28,8
Tinggi	16	13,4%	56	57,7%	72	71,2
Total	21	21,6	76	78,4	97	100

Sumber: data primer

Berdasarkan Tabel 5.13 menunjukkan bahwa dari 97 responden dengan kategori responden dengan kategori penghasilan rendah dengan produktivitas kurang sebanyak 5 karyawan (8,2%) responden dan responden dengan kategori penghasilan rendah dengan produktivitas baik sebanyak 20 karyawan (20,6%) responden sedangkan responden kategori penghasilan tinggi dengan produktivitas kurang sebanyak 16 karyawan (13,4%) responden dan penghasilan tinggi dengan produktivitas baik sebanyak 56 karyawan (57,7%) responden.

Berdasarkan hasil wawancara dan jawaban kuesioner dapat diketahui bahwa rata-rata pekerja PT. Pelindo (Persero) Regional IV memiliki penghasilan atau gaji dengan masa kerja baru berkisar 2-5 juta untuk masa kerja lama memiliki penghasilan atau gaji tertinggi

sesebar 18 juta dan pekerja menjawab bahwa gaji yang diterima setiap bulan tersebut sudah sesuai dengan dengan kinerja responden selama bekerja diperusahan.

Hasil uji statistic menggunakan chi square diperoleh nilai $p=1000 > 0.05$ menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Hal ini berarti tidak ada hubungan antara intensitas pencahayaan dengan semangat dan produktivitas karyawan PT.Pelindo (Persero) Regional IV Makassar Tahun 2023.

- c) Hubungan antara Masa Kerja dengan semangat dan produktivitas kerja karyaawan.

Tabel 5.14
Hubungan antara Masa Kerja dengan semangat dan produktivitas kerja karyaawan PT.Pelindo (Persero) Regional IV Kota Makassar Tahun 2023

Masa Kerja	Semangat dan prouduktivitas kerja				Total		P value
	Kurang		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Baru	14	9.7	31	35.3	45	46.4	0.048
Lama	7	11.3	45	40.7	52	53.6	
Total	76	78.4%	21	21.6%	97	100	

Sumber: data primer

Berdasarkan Tabel 5.14 menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja baru dengan produktivitas kurang sebanyak 14 karyawan (9,7%) responden, dan masa kerja baru dengan produktivitas baik sebanyak 31 karyawan (35,3%) responden sedangkan responden dengan kategori masa kerja lama dengan produktivitas kurang

sebanyak 7 karyawan (11,3%) responden dan masa kerja lama dengan produktivitas baik sebanyak 45 karyawan (40,7%) responden.

Berdasarkan hasil wawancara dan jawaban kuesioner dapat diketahui bahwa rata-rata pekerja PT.Pelindo (Persero) Regional IV memiliki masa kerja >5 tahun. Adapun karyawan dengan masa kerja <5 tahun merupakan karyawan baru dan atau karyawan yang dipindahkan bekerja dari cabang lain yang dimiliki PT.Pelindo.

Hasil uji statistik menggunakan chi square diperoleh nilai $p = 0.048 < 0.05$ menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti ada hubungan antara masa kerja dengan semangat dan produktivitas karyawan PT.Pelindo (Persero) Regional IV Makassar Tahun 2023.

- d) Hubungan Antara Usia Dengan Semangat Dan Produktivitas Kerja Karyawan.

Tabel 5.15
Hubungan antara Usia dengan semangat dan produktivitas kerja karyawan PT.Pelindo (Persero) Regional IV Kota Makassar Tahun 2023

Usia	Semangat dan produktivitas kerja				Total		P Value
	Kurang		baik		n	%	
	n	%	n	%			
Muda	18	18,6	56	57,7	74	76,3	0.385
Tua	3	3,1	20	20,6	23	23,7	

Total	21	21,6	78	78,4	97	100
--------------	-----------	-------------	-----------	-------------	-----------	------------

Sumber data primer

Berdasarkan Tabel 5.15 menunjukkan bahwa responden dengan kategori usia muda dengan produktivitas kurang sebanyak 18 karyawan (18,6%) responden, dan usia muda dengan produktivitas baik sebanyak 56 karyawan (57,7%) responden sedangkan responden dengan kategori tua dengan produktivitas kurang sebanyak 3 karyawan (3,1%) responden dan usia tua dengan produktivitas baik sebanyak 20 karyawan (20,6%) responden.

Berdasarkan hasil wawancara dan jawaban kuesioner dapat diketahui bahwa usia rata-rata pekerja PT. Pelindo (Persero) Regional memiliki rata-rata usia pekerja >40 tahun.

Hasil uji statistik menggunakan chi square diperoleh nilai $p = 0.385 > 0.05$ menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima Hal ini berarti tidak ada hubungan antara usia dengan semangat dan produktivitas karyawan PT.Pelindo (Persero) Regional IV Makassar Tahun 2023.

- e) Hubungan antara Kelelahan Mata dengan semangat dan produktivitas kerja karyawan

Tabel 5.16
Hubungan antara kelelahan mata dengan semangat dan produktivitas kerja karyawan PT.Pelindo (Persero) Regional IV Kota Makassar Tahun 2023

Kelelahan mata	Semangat dan prouduktivitas kerja	Total	P Value
----------------	-----------------------------------	-------	---------

	Kurang		baik		n		%	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Berat	11	11,3	51	53,6	62	63,9	0.304	
Ringan	10	7,6	25	27,4	35	36,1		
Total	21	21,6	76	78,4	97	100		

Sumber data primer

Berdasarkan Tabel 5.16 menunjukkan bahwa responden dengan kategori kelelahan mata berat dengan produktivitas kurang sebanyak 11 karyawan (11,3%) responden dan responden dengan kategori kelelahan mata berat dengan produktivitas baik sebanyak 51 karyawan (52,6%) responden sedangkan kategori kelelahan mata ringan dengan produktivitas kurang sebanyak 10 karyawan (21,6%) responden dan responden dengan kategori kelelahan mata ringan dengan produktivitas baik sebanyak 25 karyawan (27,4%) responden.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan jawaban kuesioner dapat diketahui bahwa pekerja yang mengalami kelelahan mata dengan kategori kelelahan mata berat pada karyawan PT. Pelindo (Persero) Regional disebabkan selain intensitas pencahayaan yang tidak memenuhi standar juga disebabkan oleh Riwayat kelainan refraksi mata yang dimiliki pekerja yang rata-rata disebabkan oleh faktor usia dimana seperti yang diketahui faktor usia dapat mempengaruhi daya penglihatan adapun faktor perilaku beresiko lain seperti lama

kerja juga dapat mempengaruhi terjadinya kelelahan mata pada karyawan.

Hasil uji statistik menggunakan chi square diperoleh nilai $p = 0.304 > 0.05$ menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Hal ini berarti tidak ada hubungan antara kelelahan mata dengan semangat dan produktivitas karyawan PT.Pelindo (Persero) Regional IV Makassar Tahun 2023.

- f) Hubungan antara riwayat kelainan refraksi mata dengan semangat dan produktivitas kerja karyawan

Tabel 5.17
Hubungan antara riwayat kelainan refraksi mata dengan semangat dan produktivitas kerja karyawan PT.Pelindo (Persero) Regional IV Kota Makassar Tahun 2023

Riwayat kelainan refraksi mata	Semangat dan produktivitas kerja				Total		P value
	Kurang		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Ada	11	11,3	41	40,7	52	53,6	1000
Tidak ada	10	9,7	35	35,3	45	46,4	
Total	21	21,6	76	78,4	97	100	

Sumber data primer

Berdasarkan Tabel 5.17 menunjukkan bahwa responden dengan kategori ada Riwayat kelainan refraksi mata dengan produktivitas kurang sebanyak 11 karyawan (11,3%) responden dan responden dengan kategori ada Riwayat kelainan refraksi mata dengan produktivitas baik sebanyak 41 karyawan (40,7%) responden, sedangkan responden

dengan kategori tidak ada riwayat kelainan refraksi mata dengan produktivitas baik sebanyak 35 karyawan (35,3%) responden dan intensitas pencahayaan tidak memenuhi standar dengan produktivitas kurang sebanyak 10 karyawan (9,7%) responden.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan jawaban kuesioner dapat diketahui bahwa pekerja yang memiliki Riwayat kelainan refraksi mata pada karyawan PT. Pelindo (Persero) Regional dimiliki karyawan rata-rata disebabkan oleh faktor usia dimana seperti yang diketahui faktor usia dapat mempengaruhi penurunan daya penglihatan adapun jenis riwayat kelainan refraksi mata yang dialami karyawan PT. Pelindo yaitu [Miopi](#) (rabun jauh) adalah kondisi mata kesulitan melihat objek berjarak jauh dengan jelas, [Hipermetropi](#) (rabun dekat) adalah kondisi mata kesulitan melihat objek dari jarak dekat dengan jelas, [Astigmatisme](#) (mata silinder) adalah kondisi penglihatan yang terdistorsi sehingga objek terlihat kabur atau berbayang dan [Presbiopi](#) (mata tua) adalah penurunan penglihatan yang terjadi di usia tua, menyebabkan mata sulit fokus melihat benda dari jarak dekat.

Hasil uji statistik menggunakan chi square diperoleh nilai $p = 1000 > 0,05$ menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima. Hal ini berarti tidak ada hubungan antara Riwayat kelainan refraksi mata dengan semangat dan produktivitas karyawan PT. Pelindo (Persero) Regional IV Makassar Tahun 2023.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan semangat dan produktivitas kerja karyawan di PT.Pelindo (Persero) Regional IV Kota Makassar tahun 2023. Variabel yang diteliti yaitu semangat dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Adapun pembahasan untuk masing-masing variabel independent berdasarkan hasil analisis data selengkapnya sebagai berikut:

1. Hubungan Antara Intensitas Pencahayaan Dengan Semangat Dan Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden dengan kategori intensitas intensitas pencahayaan tidak memenuhi standar dengan produktivitas kurang sebanyak 18 responden (18,6%) dan kategori pencahayaan tidak memenuhi standar dengan produktivitas baik sebanyak 46 responden (47,4%) sedangkan kategori intensitas memenuhi standar dengan produktivitas kurang sebanyak 3 responden (3,1%) dan responden dengan kategori intensitas pencahayaan memenuhi standar dengan produktivitas baik sebanyak 30 responden (30,9%),.

Hasil uji statistik menggunakan chi square diperoleh nilai $p=0.038<0.05$ menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti ada hubungan antara intensitas pencahayaan dengan semangat dan

produktivitas karyawan PT.Pelindo (Persero) Regional IV Makassar Tahun 2023.

Berdasarkan hasil penelitian Ganendra & Meiyanto, (2018) terhadap 60 karyawan Pabrik X berdasarkan eksperimen adanya peningkatan tingkat pencahayaan sebesar 1000 lux sesuai dengan bagian pekerjaan yang lebih detil dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menurunkan tingkat stres karyawan. yang telah dilakukan dapat meningkatkan produktivitas karyawan sebanyak 22% serta menurunkan tingkat stres dari karyawan sebanyak 11 %.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Kurniawan, (2021) dimana Berdasarkan uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara intensitas pencahayaan dengan produktivitas kerja ditempat kerja ditunjukkan nilai $p = 0,552$ ($p > 0,05$). Secara umum, intensitas pencahayaan yang buruk akan berakibat kelelahan mata dan berkurangnya daya dan efisiensi kerja sehingga produktivitas kerja akan cenderung menurun. pencahayaan yang tidak sesuai standar akan berpengaruh terhadap menurunnya fokus bekerja yang dapat mengakibatkan penyakit akibat kerja yang secara tidak langsung dapat berpengaruh pula terhadap produktivitas kerja.

2. Hubungan Antara Penghasilan Dengan Semangat Dan Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 97 responden dengan dengan kategori penghasilan rendah dengan produktivitas kurang sebanyak 8 responden (8,2%) dan kategori penghasilan rendah dengan produktivitas baik sebanyak 20 responden (20,6%) sedangkan ketegori penghasilan tinggi dengan produktivitas kurang sebanyak 13 responden (13,4%) dan responden dengan kategori penghasilan tinggi dengan produktivitas baik sebanyak 56 responden (57,7%).

Hasil uji statistik menggunakan chi square diperoleh nilai $p = 1000 > 0.05$ menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Hal ini berarti tidak ada hubungan antara penghasilan dengan semangat dan produktivitas karyawan PT.Pelindo (Persero) Regional IV Makassar Tahun 2023.

Berdasarkan penelitian (Smapurno et al., 2020) teori Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (2012) menjelaskan bahwa untuk memberi motivasi kepada seseorang maka kebutuhan orang tersebut harus dipenuhi terlebih dahulu dengan mengasumsikan bahwa manusia akan memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hasil penelitian adalah koefisien pengaruh variabel gaji terhadap motivasi kerja sebesar 0,73 dengan nilai $p < 0,01$. Hasil ini signifikan karena lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hasil

penelitian yaitu semakin baik gaji yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan Bank Jatim Cabang Jember.

Berdasarkan penelitian Nur Irawan, (2018) terkait Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Mahkota Sakti Jaya sejumlah 110 Responden. Diketahui bahwa variabel Gaji (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), dimana nilai sig t sebesar $0,034 < 0,05$ sehingga diambil kesimpulan hipotesis H_0 ditolak.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang telah dijabarkan pada paragraph sebelumnya dapat disimpulkan penghasilan memiliki pengaruh terhadap semangat dan produktivitas kerja akan tetapi tidak pada hasil penelitian peneliti tentang faktor yang berhubungan dengan semangat dan produktivitas kerja pada karyawan PT. Pelindo Regional IV kota Makassar tidak ditemukan adanya hubungan antara penghasilan dengan semangat dan produktivitas kerja karyawan dimana nilai $p = 1000 > 0.05$. penghasilan karyawan PT. Pelindo tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat dan produktivitas kerja karena pemberian gaji atau penghasilan yang

diterima oleh karyawan sudah sesuai dirasa sudah sesuai dengan kinerja atau hasil kerja selama bekerja diperusahaan.

3. Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Semangat Dan Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja baru dengan produktivitas baik sebanyak 38 responden (42,3%), dan masa kerja baru dengan produktivitas kurang sebanyak 16 responden (11,7%) sedangkan responden dengan kategori masa kerja lama dengan produktivitas baik sebanyak 38 responden (33,7%) dan intensitas pencahayaan tidak memenuhi standar dengan produktivitas kurang sebanyak 5 responden (9,3%).

Hasil uji statistik menggunakan chi square diperoleh nilai $p = 0.048 < 0.05$ menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini berarti ada hubungan antara masa kerja dengan semangat dan produktivitas karyawan PT.Pelindo (Persero) Regional IV Makassar Tahun 2023.

Berdasarkan penelitian Mardikaningsih et al., (2022) masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja karena nilai signifikansi menunjukkan angka 0,000 yang berarti nilainya masih dibawah 0,05. Masa kerja bagi pekerja dapat menambah keahlian pekerja sebagai bentuk investasi di tempat kerja dan merupakan pengabdian dengan rasa tanggung jawab demi kelangsungan hidup

perusahaan. Pekerja dengan masa kerja lebih lama akan lebih termotivasi ketika bekerja sehingga produktivitas juga meningkat. Adapun para pekerja dengan masa kerja baru masih harus menyesuaikan diri dengan suasana perusahaan serta mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan *jobdesk* yang dibebankan.

Berdasarkan penelitian Fitriani et al., (2021) dari hasil uji parsial atau uji t pada variabel masa kerja diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,5$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Matahari OPI Mall Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian Karima et al., (2018) didapatkan hasil sebesar 0,000 karena sig lebih kecil dari 0,05 yaitu menunjukkan bahwa Masa Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis yang menyatakan masa kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja diterima.

4. Hubungan Antara Usia Dengan Semangat Dan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa responden dengan kategori dan usia muda dengan produktivitas kurang sebanyak 18 karyawan (18,6%) responden dan responden dengan kategori usia muda dengan produktivitas baik sebanyak 56 karyawan (57,7%)

responden Sedangkan kategori usia tua dengan produktivitas kurang sebanyak 3 karyawan (3,1%) responden dan kategori usia tua dengan produktivitas baik sebanyak 20 karyawan (20,6%) responden.

Hasil uji statistik menggunakan chi square diperoleh nilai $p = 0.385 > 0.05$ menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima Hal ini berarti tidak ada hubungan antara usia dengan semangat dan produktivitas karyawan PT.Pelindo (Persero) Regional IV Makassar Tahun 2023.

Berdasarkan penelitian Noor et al., (2020) meskipun usia yang sudah bukan termasuk usia produktif tapi karyawan-karyawan tetap memiliki kinerja yang baik karena faktor pengalaman yang mumpuni berpotensi memberikan kinerja yang baik karena usia diatas 40 tahun merupakan usia matang dalam bekerja dan berfikir.

Berdasarkan penelitian Meutia et al., (2022) yang diperoleh sebesar 700 karyawan sebagai populasi dan 350 karyawan sebagai sampel yang dipilih menggunakan teknik random sampling pada PT. Graha Bumi hijau, yang memenuhi kriteria menggunakan karakteristik usia ≤ 30 tahun dan ≥ 30 tahun. Usia ≤ 30 tahun mempunyai tingkat kinerja yang relatif baik serta usia ≥ 30 tahun memiliki kinerja yang menurun. Lalu karyawan yang mempunyai usia ≤ 30 tahun memiliki absensi yang tidak baik, karena tidak tepat waktu.

Berdasarkan penelitian Kumbadewi et al., (2021) di UD Puji Jiwa Seni dengan Populasi dalam penelitian berjumlah 35 orang dimana nilai $p\text{-value } 0,000 < \alpha 0,05$, maka hal ini berarti ada hubungan pengaruh secara parsial dari umur terhadap produktivitas karyawan Pada UD Puji Jiwa Seni di Kelurahan Penarungan sebesar 62,2%.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang telah dijabarkan pada paragraph sebelumnya dapat disimpulkan usia memiliki pengaruh terhadap semangat dan produktivitas kerja akan tetapi tidak pada hasil penelitian peneliti tentang faktor yang berhubungan dengan semangat dan produktivitas kerja pada karyawan PT. Pelindo Regional IV kota Makassar tidak ditemukan adanya hubungan antara usia dengan semangat dan produktivitas kerja karyawan dimana nilai $p = 0.385 > 0.05$. usia karyawan PT. Pelindo tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat dan produktivitas kerja karena sikap karyawan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target, teliti agar tidak terjadi kesalahan dalam hasil pekerjaan serta selalu datang tepat waktu pada saat bekerja..

5. Hubungan Antara Kelelahan Mata Dengan Semangat Dan Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa responden dengan kategori kelelahan mata berat dengan produktivitas kurang

sebanyak 11 responden (11,3%) dan kategori kelelahan mata berat dengan produktivitas baik sebanyak 51 responden (52,6%), sedangkan kelelahan mata ringan dengan produktivitas kurang sebanyak 21 responden (21,6%) dan responden dengan kategori kelelahan mata ringan dengan produktivitas baik sebanyak 25 responden (27,4%).

Hasil uji chi statistik menggunakan chi square diperoleh nilai $p = 0.304 > 0.05$ menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Hal ini berarti tidak ada hubungan antara kelelahan mata dengan semangat dan produktivitas karyawan PT.Pelindo (Persero) Regional IV Makassar Tahun 2023.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Kurniawan et al., (2021) Berdasarkan pengujian statistik, tidak Ada hubungan yang signifikan antara kelelahan mata dengan produktivitas di tempat kerja nilai representasi $p = 0,854$ ($p > 0,05$). Meskipun tidak ada hubungan yang penting Dalam penelitian ini diketahui bahwa responden yang Banyak yang cenderung mengalami ketegangan mata kurang produktif dibandingkan mereka yang tidak mengalami kelelahan mata. visi ini jelas mampu menciptakan tenaga kerja yang terampil untuk melakukan tugas mereka dengan lebih mudah dan dengan cepat meningkatkan produktivitas, sambil melihat lebih sedikit Ini menyebabkan kelelahan mata dan penurunan kinerja dan kinerja kerja, kelelahan mental,

ketidaknyamanan Sensitivitas atau rasa sakit di sekitar mata, merusak inderamata, peningkatan kecelakaan di tempat kerja.

6. Hubungan Antara Riwayat Kelainan Refraksi Mata Dengan Semangat Dan Produktivitas Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden dengan kategori ada Riwayat kelainan refraksi mata dengan produktivitas kurang sebanyak 11 responden (11,3%) dan responden dengan kategori ada Riwayat kelainan refraksi mata dengan produktivitas baik sebanyak 41 responden (40,7%), sedangkan responden dengan kategori tidak ada riwayat kelainan refraksi mata dengan produktivitas baik sebanyak 35 responden (35,3%) dan intensitas pencahayaan tidak memenuhi standar dengan produktivitas kurang sebanyak 10 responden (9,7%).

Hasil uji statistik menggunakan chi square diperoleh nilai $p = 1000 > 0.05$ menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima. Hal ini berarti tidak ada hubungan antara Riwayat kelainan refraksi mata dengan semangat dan produktivitas karyawan PT.Pelindo (Persero) Regional IV Makassar Tahun 2023.

Berdasarkan penelitian Husein, (2022) Hubungan antara kelainan refraksi dengan kelelahan mata Hasil uji statistik diperoleh nilai p value 0,003 ($\alpha < 0,05$) pekerja di PT. MTI Balaraja - Tangerang, hal ini berarti terdapat hubungan antara Riwayat kelainan refraksi mata terhadap kelelahan mata maka Hasil dari penelitian ini selaras dengan teori yang

mengemukakan bahwa gangguan refraksi mata seperti gangguan penglihatan jarak jauh (myopia), gangguan penglihatan jarak dekat (hipermetropia), perbedaan dalam lengkung kornea (astigmatisme), dan ketidaksinambungan otot (phoria) dapat menyebabkan kelelahan mata. Akan tetapi berdasarkan penelitian Muthia Zahra et al., (2020) Riwayat kelaianan refraksi mata didapatkan hasil $p=0.231$ (>0.05) yang dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara kelainan refraksi dan kelelahan mata.

Berdasarkan penelitian Firdani,(2020) Hasil uji statistik chi square diperoleh p value sama dengan 0,025 ($< 0,05$), hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna secara statistik antara kelainan refraksi dengan keluhan kelelahan mata. Pekerja yang cenderung mengalami kelelahan mata cenderung kurang produktif dibandingkan mereka yang tidak mengalami kelelahan mata. Sehingga dapat disimpulkan riwayat kelaianan refraksi mata cenderung mempengaruhi kelelahan mata yang berakibat pekerja yang cenderung mengalami keluhan kelelahan mata menjadi kurang Produktif.