



HUBUNGAN ANTARA STATUS GIZI DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI (STUDI PADA KANTOR KETENAGALISTRIKAN DI SEMARANG)

Indriyani Widayati¹, Ari Udijono², Lu'luil Ma'rifati²

¹ PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pendidikan dan Pelatihan (UPDL), Semarang, Indonesia

² Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia

*Corresponding author : ari.udijono@gmail.com

Info Artikel : Diterima 30 Juli 2023 ; Disetujui 8 September 2023 ; Publikasi 1 Oktober 2023

ABSTRAK

Latar belakang: Tingkat produktivitas kerja sangat penting dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pegawai kantor ketenagalistrikan. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya status gizi dan kondisi lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara status gizi dan kondisi lingkungan kerja dengan produktivitas pegawai kantor ketenagalistrikan di Semarang.

Metode: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan pendekatan observasional analitik menggunakan rancangan studi *cross-sectional*. Penelitian dilakukan pada Mei s.d. Juli 2023 dengan populasi seluruh pegawai kantor ketenagalistrikan di Kota Semarang sebanyak 677 pegawai. Variabel bebas adalah status gizi dan kondisi lingkungan kerja, sedang variabel terikatnya adalah produktivitas kerja pegawai kantor ketenagalistrikan di Kota Semarang. Data dalam penelitian ini diambil menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *Google Form* kemudian dianalisis menggunakan analisis univariat dan bivariat dengan uji *chi-square*.

Hasil: Usia responden dalam penelitian ini diketahui paling muda adalah 25 tahun dan paling tua berusia 57 tahun. Produktivitas kerja pegawai kategori baik lebih banyak pada responden dengan status gizi tidak normal (60%) dibandingkan responden dengan status gizi kategori normal (55,10%). Produktivitas kerja pegawai kategori baik lebih banyak pada responden yang mendapatkan kondisi lingkungan kerja yang baik (75%) dibandingkan responden yang mendapatkan kondisi lingkungan kerja yang kurang (31,30%). Hasil analisis bivariat pada penelitian di kantor ketenagalistrikan Semarang menunjukkan secara statistik tidak ada hubungan antara status gizi dengan produktivitas pegawai (nilai $p = 1,000$) dan ada hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan produktivitas pegawai (nilai $p = 0,000$).

Simpulan: Pada kantor ketenagalistrikan di Semarang, diketahui bahwa terdapat hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pegawai (nilai $p = 0,000$), sedang status gizi tidak berhubungan secara statistik (nilai $p = 1,000$). Melihat adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja, maka diharapkan ada peningkatan kualitas lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik sehingga dapat menjadi jembatan peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Kata kunci: status gizi; lingkungan kerja; produktivitas kerja

ABSTRACT

Title: *Employee Productivity in Relation to Nutritional Status and Working Environment Conditions (Study at the Electricity Office in Semarang)*

Background: *In performing duties and responsibilities as an employee of the electricity office, the level of work productivity is crucial. Several factors, such as nutritional status and the conditions of the workplace, can have an effect on work productivity. This study's objective was to examine the relationship between Semarang office workers' nutritional status and working environment conditions and their productivity.*

Method: *This is a quantitative study employing an analytical observational methodology and a cross-sectional design. The study was conducted between May and July of 2023, with a sample size of 677 electricity office*

employees in Semarang City. The independent variables are nutritional status and working environmental conditions, while the dependent variable is the work productivity of electricity office employees in Semarang City. This study's data were collected via a Google Form questionnaire and analyzed using univariate and bivariate analysis with the chi-square test.

Result: The youngest participant in the research was 25 years old, while the oldest participant was 57 years old. Sixty percent of respondents with an abnormal nutritional status were more productive at work than those with a normal nutritional status (55.10 percent). The work productivity of employees who receive good working conditions is greater (75%) than that of respondents who receive subpar working conditions (31.30%). The results of bivariate analysis in research at the Semarang electricity office show that statistically there is no relationship between nutritional status and employee productivity (p value = 1.000) and there is a relationship between working environmental conditions and employee productivity (p value = 0.000).

Conclusion: The Semarang power office found that working environment conditions and staff productivity were significantly associated (p = 0.000), while nutritional status was not (p = 1.000). The association between the work environment and employee productivity suggests that improving the physical and non-physical quality of the workplace will boost productivity.

Keywords: nutritional status; work environment; work productivity

PENDAHULUAN

Kantor ketenagalistrikan merupakan salah satu perusahaan yang memiliki peranan penting dalam keberlangsungan ekonomi dan pembangunan di Indonesia. Kantor ketenagalistrikan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang energi, diantaranya bergerak pada bidang pembangkitan, penyediaan tenaga listrik, telekomunikasi, keuangan dan pelayanan pemeliharaan.¹ Kantor ketenagalistrikan merupakan perusahaan yang mengemban tugas untuk melaksanakan pembangunan dibidangnya yaitu, melaksanakan kebijakan pemerintah dalam bidang pelayanan jasa, penyediaan dan pemanfaatan listrik, serta usaha penunjang tenaga listrik kepada masyarakat. Keberadaan kantor ketenagalistrikan sangat penting artinya bagi perkembangan pembangunan di Indonesia.²

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2009 tentang kelistrikan dijelaskan bahwa Perusahaan Listrik Negara disingkat PLN adalah Perusahaan Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum, sedangkan untuk penyelenggaraan penyediaan tenaga listrik pemerintah dan pemerintah daerah sesuai dengan kewenangannya menetapkan kebijakan, pengaturan, pengawasan dan melakukan usaha penyedia tenaga listrik.³ Berdasarkan data statistik PLN tahun 2021 diketahui bahwa Jumlah pegawai kantor ketenagalistrikan pada akhir Desember 2021 sebanyak 52.116 orang. Produktivitas pegawai pada tahun 2021 mencapai 4.943,48 MWh/pegawai dan 1.584 pelanggan/pegawai.⁴ PT. PLN (Persero) Kota Semarang merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak dibidang jasa kelistrikan. Di dalam meningkatkan tingkat kinerja dibutuhkan tenaga kerja yang produktif dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Melihat pentingnya peran serta kantor ketenagalistrikan, maka sumber daya manusia dalam

hal ini pegawai juga harus memiliki produktivitas kerja yang baik. Tingkat produktivitas kerja sangat penting dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pegawai kantor ketenagalistrikan. Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat vital dalam menjaga kualitas sebuah perusahaan. Setiap stakeholder akan memperhatikan produktivitas kerja karyawan dalam mengambil sebuah keputusan bisnis. Jika produktivitas sebuah perusahaan buruk maka stakeholder akan mengambil langkah negatif terhadap perusahaan tersebut.⁵

Pembangunan nasional mengisyaratkan kepada seluruh elemen masyarakat akan pentingnya meningkatkan produktivitas di segala bidang agar tercapai pemerataan pembangunan. Keberhasilan sebuah produktivitas kerja juga akan dipengaruhi oleh pengelolaan dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal dan non-formal. Dengan meningkatkan produktivitas kerja diharapkan dapat tercapai tujuan dari organisasi serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang dihasilkan dari organisasi tersebut.⁶

Menurut Siagian dalam Sondang, (2009) yang dimaksud produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (output) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.⁷ Produktivitas kerja adalah pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan atau kesesuaian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat dan waktu yang tersedia, dalam rangka mencapai tujuan. Ukuran pokoknya adalah penyelesaian volume dan beban kerja yang tepat pada waktunya, dengan menggunakan sumber daya manusia secara minimal.⁸

Menurut Iman Soeharto dalam Tanto, Dewi, & Budio, (2012), produktivitas diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang atau jasa. Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang

produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.⁹

Produktivitas kerja akan terwujud jika para pegawai mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. As'ad, (1987) mengemukakan produktivitas kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai macam kondisi dimana ia bekerja.¹⁰ Beberapa kondisi atau faktor baik dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan kerjanya dapat mempengaruhi hasil kerjanya.

Produktivitas kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.^{11,12} Produktivitas kerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh status gizi seseorang.¹³ Status gizi merupakan kondisi tubuh pasca konsumsi makanan dan penggunaan zat gizi.¹⁴ Gizi yang memadai menjadi penentu tingkat produktivitas kerja pada tenaga kerja.¹⁵

Selain itu, faktor yang terbukti memiliki hubungan dengan produktivitas kerja adalah kondisi lingkungan kerja.^{16,17} Lingkungan kerja terbukti secara statistik sebagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.¹⁸ Mereka yang merasa dihargai dan dihargai di tempat kerja 7,6 kali lebih mungkin untuk melaporkan produktivitas tinggi daripada mereka yang merasa sebaliknya (OR = 7,667).¹⁹

Dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, diketahui bahwa produktivitas merupakan faktor penting dalam dunia kerja. Tingkat produktivitas pekerja mempengaruhi hasil kerja dan capaian tujuan serta peran perusahaan dalam hal ini kantor ketenagalistrikan di Kota Semarang. Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti status gizi dan kondisi lingkungan kerja. Dengan demikian menimbulkan ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian mengenai "Hubungan status gizi dan kondisi lingkungan kerja dengan produktivitas pegawai". Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan antara status gizi dan kondisi lingkungan kerja dengan produktivitas pegawai kantor ketenagalistrikan di Kota Semarang.

MATERI DAN METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan pendekatan observasional analitik menggunakan rancangan studi *cross-sectional*. Penelitian ini dilakukan pada Mei s.d. Desember 2023 pada kantor ketenagalistrikan di Kota Semarang. Populasi yang turut serta dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor ketenagalistrikan di Kota Semarang sebanyak 677 pegawai. Perhitungan besar sampel untuk metode kuantitatif dengan variabel dependen berskala kategori menunjukkan hasil sampel minimal penelitian ini adalah 84 responden. Sampel penelitian adalah pegawai kantor ketenagalistrikan dengan wilayah kerja Kota Semarang. Kriteria inklusi

sampel penelitian yaitu pegawai kantor ketenagalistrikan di Kota Semarang yang bekerja minimal 1 tahun dan bersedia menjadi responden penelitian dibuktikan dengan kesediaan mengisi informed consent. Sedangkan kriteria eksklusi penelitian adalah pegawai kantor ketenagalistrikan di Kota Semarang akan tetapi tidak bersedia menjadi responden penelitian dan pegawai yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah status gizi dan kondisi lingkungan kerja. Dalam penelitian ini pengkategorian status gizi didasarkan pada skor Indeks Massa Tubuh (IMT). Status gizi dikategorikan sebagai gizi normal dan tidak normal. Seseorang dikategorikan dengan status gizi normal apabila skor IMT nya antara 18,5 – 25,0. Kemudian apabila skor IMT kurang dari 18,5 atau lebih dari 25,0, maka responden akan dikategorikan sebagai status gizi tidak normal. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pegawai kantor ketenagalistrikan di Kota Semarang yang diukur berdasarkan skor pada 37 pernyataan dengan skala likert.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan melalui *Google Form*. Penelitian ini menggunakan analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat bertujuan untuk memberikan gambaran distribusi frekuensi dari karakteristik responden serta variabel-variabel yang akan diteliti ditunjukkan dengan tabel dan diagram. Kemudian, analisis bivariat dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel yang mana dalam penelitian ini digunakan uji *chi-square* karena variabel penelitian berskala nominal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Setelah melakukan pengambilan data, didapatkan responden sebanyak 108 pegawai. Karakteristik responden penelitian ditunjukkan dalam tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, dan Usia Responden

Karakteristik Responden	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	60	55,60
Perempuan	48	44,40
Tingkat Pendidikan		
Diploma 1 (D1)	16	14,80
Diploma 3 (D3)	21	19,40
Diploma 4 (D4)/Sarjana (S1)	55	50,90
S2	16	14,80
Usia		
<45 tahun	69	63,90
≥45 tahun	39	36,10
Total	108	100,00

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa lebih dari separuh persentase responden berjenis kelamin laki-laki (55,60%) dan memiliki tingkat pendidikan paling

banyak adalah tingkat Diploma 4 (D4) atau setara dengan Sarjana (S1) (50,90%). Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa responden lebih banyak yang berusia kurang dari 45 tahun (63,90%). Secara lebih spesifik, distribusi usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Usia Responden

Mean	Median	Modus	Max	Min
41,41	38,00	36	25	57

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden dalam penelitian ini berusia antara 25 hingga 57 tahun dengan responden paling umum (modus) adalah berusia 36 tahun. Rata-rata usia responden adalah sekitar 41 tahun.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Status Gizi Responden

Status Gizi Responden	n	%
Normal	98	90,70
Gemuk ringan	8	7,40
Gemuk berat	2	1,90
Jumlah	108	100,00

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden sebagian besar memiliki status gizi dengan kategori normal (90,70%). Status gizi responden juga dikategorikan dalam 2 kategori yaitu normal dan *overweight* atau *obese*, sebagai berikut.

Tabel 4. Kategori Variabel Status Gizi Responden

Kategori Status Gizi Responden	n	%
Gizi Normal	98	90,70
<i>Overweight/obese</i>	10	9,30
Jumlah	108	100,00

Tabel 7. Analisis Hubungan antara Faktor Individu dengan Keluhan Nyeri Leher Pada Pegawai Kantor Ketenagalistrikan

Faktor	Produktivitas Kerja Pegawai				Jumlah		Nilai p
	Baik		Rendah		n	%	
	n	%	n	%			
Status Gizi							
Gizi normal	54	55,10	44	44,90	98	100,00	1,000
<i>Overweight/obese</i>	6	60,00	4	40,00	10	100,00	
Kondisi Lingkungan Kerja							
Baik	45	75,00	15	25,00	60	100,00	0,000
Kurang	15	31,30	33	68,80	48	100,00	

Tabel 7 menjelaskan bahwa produktivitas kerja pegawai kategori baik lebih banyak pada responden dengan status gizi tidak normal (60%) dibandingkan responden dengan status gizi kategori normal (55,10%). Berdasarkan hasil uji bivariat antara variabel status gizi dengan variabel produktivitas kerja pegawai didapatkan nilai p sebesar 1,000, yang dapat diartikan bahwa secara

Status gizi kategori *overweight* atau *obese* adalah responden yang masuk dalam kategori gemuk dan sangat gemuk. Dalam penelitian ini, diketahui bahwa prevalensi status gizi kategori normal lebih dominan dibandingkan prevalensi kategori status gizi *overweight* atau *obese*. Distribusi frekuensi variabel kondisi lingkungan kerja ditunjukkan dalam tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi Lingkungan Kerja	n	%
Baik	60	55,60
Kurang	48	44,40
Jumlah	108	100,00

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja lebih banyak yang termasuk dalam kategori baik (55,60%). Distribusi frekuensi variabel produktivitas kerja pegawai kantor ketenagalistrikan ditunjukkan dalam tabel 5 di bawah ini.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja	n	%
Baik	60	55,60
Rendah	48	44,40
Jumlah	108	100,00

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa lebih dari separuh persentase pegawai memiliki produktivitas kerja kategori baik (55,60%).

statistik tidak ada hubungan antara status gizi dengan produktivitas pegawai (Studi pada Kantor Ketenagalistrikan di Kota Semarang).

Tabel 7 juga menjelaskan bahwa produktivitas kerja pegawai kategori baik lebih banyak pada responden yang mendapatkan kondisi lingkungan kerja yang baik (75%) dibandingkan responden yang mendapatkan kondisi lingkungan

kerja yang kurang (31,30%). Hasil uji bivariat menunjukkan antara variabel kondisi lingkungan kerja dengan variabel produktivitas kerja pegawai didapatkan nilai p sebesar 0,000, yang dapat diartikan bahwa secara statistik ada hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan produktivitas pegawai (Studi pada Kantor Ketenagalistrikan di Kota Semarang).

Status gizi merupakan kondisi tubuh pasca konsumsi makanan dan penggunaan zat gizi.¹⁴ Gizi kerja merupakan nutrisi yang telah disesuaikan dengan jenis dan tempat kerja untuk diberikan kepada tenaga kerja guna memenuhi kebutuhannya, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Gizi terdiri atas beberapa zat gizi seperti karbohidrat, protein, lemak, vitamin, air, dan mineral yang dibutuhkan oleh tubuh.²⁰ Komponen tersebut akan diolah menjadi energi yang diperlukan manusia untuk menjalankan kegiatan fisik serta mempertahankan proses kerja tubuh.²¹ Kaitannya dengan produktivitas kerja dimana status gizi yang baik pada tenaga kerja berujung pada ketahanan tubuh dan kapasitas kerja yang lebih baik.²²

Gizi yang memadai menjadi penentu tingkat produktivitas kerja pada tenaga kerja.¹⁵ Hasil uji bivariat memperlihatkan bahwa secara statistik tidak ada hubungan antara status gizi dengan produktivitas pegawai (Studi pada Kantor Ketenagalistrikan di Kota Semarang). Produktivitas kerja pegawai kategori baik lebih banyak pada responden dengan status gizi tidak normal (60%) dibandingkan responden dengan status gizi kategori normal (55,10%).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada tahun 2022. Hasil analisis data menggunakan uji chi-square diperoleh nilai $p = 0,871$ yang mana menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja pada pemanen TBS di PT AWY.²³ Penelitian pada pekerja PT. Propack Kreasi Mandiri Cikarang juga menunjukkan tidak adanya hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja (nilai $p = 0,459$).²⁴

Penelitian yang dilakukan di Surabaya juga serupa dengan hasil penelitian ini, yang mana tidak ditemukan hubungan yang signifikan secara statistik antara status gizi dengan produktivitas kerja.²⁵ Pada penelitian yang dilakukan oleh Ilmi, Marji, & Ekawati, (2021) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.857 untuk kategori IMT normal dan 0.708 untuk kategori IMT gemuk, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 berarti tidak ada pengaruh antara variabel status gizi dengan produktivitas kerja pada pegawai.²⁶

Penelitian ini tidak searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani, Ratnawati, Wiryanto, & Wirapusita, (2022), Fitri, Yuliantini, & Haya, (2021), dan Sumigar, Kawatu, & Korompis, (2020) yang mendapatkan nilai p sebesar 0,003; 0,031; dan 0,027 yang berarti ada hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja.²⁷⁻²⁹ Hasil penelitian yang

berbeda juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan pada Karyawan PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Kota Makassar. Pada penelitian tersebut juga ditemukan adanya hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja.³⁰

Responden dengan status gizi malnutrisi berisiko 5 kali lipat untuk mengalami penurunan produktivitas dibanding responden dengan status gizi normal.³¹ Perbedaan hasil penelitian ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti semakin meningkatnya usia maka semakin menurun tingkat produktivitasnya karena adanya keterbatasan faktor fisik dan kesehatan yang mempengaruhi.²⁷

Dalam beberapa penelitian, lingkungan kerja menunjukkan hasil yang signifikan dengan produktivitas kerja pegawai.¹⁸ Menurut teori Sedarmayanti, (2009), disebutkan bahwa ada dua kategori utama pengaturan tempat kerja yaitu tempat kerja fisik dan tempat kerja virtual atau tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat berupa lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia seperti suhu, kelembaban, dan sirkulasi udara. Kondisi kantor dalam hal ini lingkungan kerja fisik dapat berdampak signifikan pada karyawan. Tempat kerja non-fisik adalah situasi yang muncul dan terkait dengan dinamika antar rekan kerja.³² Lingkungan kerja disusun oleh beberapa faktor, yaitu hubungan karyawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan kerja.^{33,34}

Analisis bivariat antara variabel kondisi lingkungan kerja dengan variabel produktivitas kerja pegawai menunjukkan bahwa secara statistik ada hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan produktivitas pegawai (Studi pada Kantor Ketenagalistrikan di Kota Semarang). Produktivitas kerja pegawai kategori baik lebih banyak pada responden yang mendapatkan kondisi lingkungan kerja yang baik (75%) dibandingkan responden yang mendapatkan kondisi lingkungan kerja yang kurang (31,30%).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Dalam penelitian pada tahun 2017 mendapatkan nilai p sebesar 0,012 yang berarti ada hubungan secara statistik antara lingkungan kerja dengan produktivitas pegawai.³⁰ Hubungan signifikan secara statistik antara lingkungan kerja dengan produktivitas pegawai juga dikonfirmasi pada penelitian yang dilakukan di Medan dengan nilai p sebesar 0,001.³⁵

Pegawai yang merasa dihargai di tempat kerja 7,6 kali lebih mungkin untuk melaporkan produktivitas tinggi daripada mereka yang merasa sebaliknya (OR = 7,667).¹⁹ Tempat kerja yang aman (nilai $p = 0,044$), beban kerja (nilai $p = 0,008$) dan dukungan supervisor (nilai $p = 0,004$) memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas karyawan.³⁶ Penyediaan tempat kerja yang aman dan ramah merupakan salah satu cara yang dapat

diterapkan untuk meningkatkan efisiensi pegawai dalam bekerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan secara statistik dengan produktivitas pegawai (studi pada kantor ketenagalistrikan di Kota Semarang). Kemudian juga diketahui bahwa status gizi tidak berhubungan dengan produktivitas pegawai (studi pada kantor ketenagalistrikan di Kota Semarang). Melihat adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja, maka diharapkan ada peningkatan kualitas lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik sehingga dapat menjadi jembatan peningkatan produktivitas kerja pegawai. Kemudian, meskipun tidak ada hubungan antara status gizi dengan produktivitas pegawai, akan tetapi diharapkan perusahaan tetap melakukan monitoring terhadap kesehatan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

1. PLN. *Company Profile Perusahaan Listrik Negara PT. PLN (Persero)*, <https://web.pln.co.id/tentang-kami/profil-perusahaan> (2021).
2. Aggrianto D. Peran PT. PLN (Perusahaan Listrik Negara) Dalam Pelayanan Listrik Di Kampung Biatan Bapinang Kecamatan Biatan Lempake Kabupaten Berau. *eJournal Ilmu Pemerintah* 2014; 2: 2782–2794.
3. Pemerintah Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2009. Nomor 30 Tahun 2009, Jakarta, 2009.
4. Sekretariat Perusahaan PT PLN (Persero). *Statistik PLN 2021*. Jakarta, 2022.
5. Sulaeman A. Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika* 2014; 13: 91–100.
6. Harimisa ME. Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sario Kota Manado. *J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt* 2013; 1: 2143–2154.
7. Sondang S. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
8. Kamuli S. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. *J Inov* 2012; Volime 9: 1–8.
9. Tanto D, Dewi SM, Budio SP. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja pada pengerjaan atap baja ringan di perumahan green hills malang. *J Rekeyasa Sipil* 2012; 6: 69–82.
10. As'ad A. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti, 1987.
11. Fajriansyah F, Taufiq MI, Sasmita H, et al. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya di Masa COVID-19. *J Sains Manaj Nitro* 2016; 1: 150–160.
12. Megawaty M. Kepribadian Locus of Control Karyawan Marketer Pada PT. Bank Panin Dubai Syariah. *AKMEN J Ilm* 2019; 40–49.
13. Novianti B, Kurniawan B, Widjasena B. Hubungan Antara Usia, Status Gizi, Motivasi Kerja, Dan Pengalaman Kerja Dengan Produktivitas Kerja Operator Bagian Perakitan Di Pt. X. *J Kesehat Masy* 2017; 5: 79–88.
14. Cahyaning RCD, Supriyadi S, Kurniawan A. Hubungan Pola Konsumsi, Aktivitas Fisik dan Jumlah Uang Saku dengan Status Gizi pada Siswa SMP Negeri di Kota Malang Tahun 2019. *Sport Sci Heal* 2019; 1: 22–27.
15. Diana E, Evendi A, Ismail I. Hubungan Status Gizi dengan Kelelahan Kerja pada Karyawan Stasiun Pengisian Bulk Elpiji di Indramayu. *Afiasi J Kesehat Masy* 2017; 2: 84–88.
16. Rampisela VAJ, Lumintang GG. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt* 2020; 8: 302–311.
17. Astuti RW. Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JSMBI (J Sains Manaj Dan Bisnis Indones)* 2020; 10: 24–29.
18. Panjaitan M. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *J Manaj* 2017; 3: 1–5.
19. Ashari D. Factors Related To Work Productivity of Nurses in The Room Pringsewu Hospital Inpatient. *J Ilm Kesehat* 2022; 12: 11–22.
20. Aprina A. Pemberian Makanan Sehat “Nutrisi Seluler” terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Penggilingan Padi. *J Kesehat* 2017; 8: 460.
21. Nurkardi N. Kesenambungan Energi dan Aktifitas Olahraga. *J Pengabdian Kpd Masy* 2014; 20: 78–83.
22. Verawati L. Hubungan tingkat kelelahan subjektif dengan produktivitas pada tenaga kerja bagian pengemasan di cv sumber barokah. *Indones J Occup Saf Heal* 2016; 5: 51–60.
23. Sari DAP, Halim R, Hidayati F. Faktorr-faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja pada Pemanen Tandan Buah Segar di PT. AWY. *J Kesmas Jambi* 2022; 6: 59–72.
24. Stitapajna A, Aslam M. Hubungan Status Gizi dan Asupan Energi dengan

- Produktivitas Kerja pada Pekerja PT. Propack Kreasi Mandiri Cikarang. *Nutrisia* 2020; 22: 86–93.
25. Prasetya TAE, Mukhadiroh L, Farapti F, et al. Factors Contributing to Nurse Productivity in Public Hospitals in Surabaya, Indonesia. *Hosp Top* 2020; 98: 145–154.
 26. Ilmi AY, Marji M, Ekawati R. Pengaruh Status Gizi dan Tingkat Kelelahan Subjektif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Linting Rokok di PT. X Kabupaten Malang. *Sport Sci Heal* 2021; 3: 1013–1023.
 27. Wardani AK, Ratnawati R, Wiryanto W, et al. Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pangan Jaya Bersama. *Formosa J Sci Technol* 2022; 1: 555–564.
 28. Fitri E, Yuliantini E, Haya M. Relationship Between Nutritional Status and Work Productivity of Tea Picking Workers. *J Vokasi Keperawatan* 2021; 4: 219–228.
 29. Sumigar JT, Kawatu P, Korompis G. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Status Gizi Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Bagian Open Area Di Pt. Tropica Cocoprime Desa Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Kesmas* 2020; 9: 195–201.
 30. Bakri AS, Suharni S, Yusriani Y, et al. Hubungan Status Gizi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Kota Makassar. *Wind Public Heal J* 2022; 2: 1414–1420.
 31. Shafitra M, Permatasari P, Agustina A, et al. Hubungan Status Gizi, Pola Makan dan Aktivitas Fisik dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja di PT Gatra Tahun 2019. *Media Kesehat Masy Indones* 2020; 19: 50–56.
 32. Sedarmayanti S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2009.
 33. Martina EC, Yusuf AA, Shuaibu H. Impact of Work Environment on Employee Productivity in Polytechnics in Edo State. *Eur J Bus Manag* 2022; 4: 80–98.
 34. Sunyoto D. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pe. Jakarta: Penerbit PT Caps, 2012.
 35. Wulandari N. Analysis of Factors Affecting Employee Productivity (Study on the Employee of PT Arkan Teknik Medan). *Int J Econ Technol Soc Sci* 2022; 3: 219–226.
 36. Elaho OB, Odion AS. The Impact of Work Environment on Employee Productivity: A Case Study of Business Centers in University of Benin Complex. *Amity J Manag Res* 2022; 5: 1–19.