



**HUBUNGAN KEBIASAAN SARAPAN DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN DI
PT. BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG
KALIMALANG**

SKRIPSI

**Oleh:
Ghina Khalishah
NIM. 201702022**

**PROGRAM STUDI S1 GIZI
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MITRA KELUARGA
BEKASI
2021**



**HUBUNGAN KEBIASAAN SARAPAN DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN DI
PT. BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG
KALIMALANG**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Gizi (S.Gz)**

Oleh:

**Ghina Khalishah
NIM. 201702022**

**PROGRAM STUDI S1 GIZI
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MITRA KELUARGA
BEKASI
2021**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini, saya menyatakan bahwa Skripsi dengan judul "Hubungan Kebiasaan Sarapan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan" adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Tidak terdapat karya yang pernah diajukan atau ditulis oleh orang lain kecuali karya yang saya kutip dan rujuk yang saya sebutkan dalam daftar pustaka.

Nama : Ghina Khalishah
NIM : 201702022
Tempat : Bekasi
Tanggal : 04 Februari 2021
Tanda Tangan :



HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Ghina Khalishah
NIM : 201702022
Program Studi : S1 Gizi
Judul Skripsi : Hubungan Kebiasaan Sarapan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimalang

Telah disetujui untuk dilakukan ujian Skripsi pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 04 Februari 2021
Waktu : 10.30-12.00
Tempat : *Zoom Cloud Meeting*

Bekasi, 04 Februari 2021

Dosen Pembimbing



Mujahidil Aslam, S.KM., M.KM
NIDN. 0312089202

Penguji I



Guntari Prasetya, S.Gz., M.Sc
NIDN. 0307018902

Penguji II



Tri Marta Fadhillah, S.Pd., M.Gizi
NIDN. 0315038801

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Ghina Khalishah
NIM : 201702022
Program Studi : S1 Gizi
Judul Skripsi : Hubungan Kebiasaan Sarapan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimalang

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Tim Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Gizi pada Program Studi S1 Gizi, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mitra Keluarga.

Bekasi, 04 Februari 2021

Dosen Pembimbing



Mujahidil Aslam, S.KM., M.KM
NIDN. 0312089202

Dosen Penguji I



Guntari Prasetya, S.Gz., M.Sc
NIDN. 0307018902

Dosen Penguji II



Tri Marta Fadhillah, S.Pd., M.Gizi
NIDN. 0315038801

Mengetahui,

Koordinator Program Studi



Arindah Nur Sartika, S.Gz., M.Gizi
NIDN. 0316089301

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Kebiasaan Sarapan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan” dengan baik. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi tidak dapat selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Dengan terselesaikannya skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ketua STIKes Mitra Keluarga, Ibu Dr. Susi Hartati, SKp., M.Kep., Sp.Kep.An yang telah memberikan saya kesempatan menuntut ilmu di STIKes Mitra Keluarga.
2. Ibu Arindah Nur Sartika, S.Gz., M.Gizi selaku Koordinator Program Studi STIKes Mitra Keluarga atas bimbingan, saran dan motivasi yang diberikan.
3. Bapak Mujahidil Aslam, S.KM., M.KM selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan bimbingan, semangat dan doa kepada saya dari proses pembuatan proposal skripsi hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Ibu Arindah Nur Sartika, S.Gz., M.Gizi, Ibu Guntari Prasetya, S.Gz., M.Sc, Bapak Mujahidil Aslam, S.KM., M.KM, Ibu Afrinia Eka Sari, S.TP., M.Si, Ibu Noerfitri, S.KM., M.KM, Ibu Tri Marta Fadhillah, S.Pd., M.Gizi, beserta seluruh staf pengajar yang telah mendidik saya selama menjadi mahasiswa di S1 Gizi STIKes Mitra Keluarga.
5. Pihak-pihak PT. Bank Muamalat Cabang Kalimantan yang telah memberikan izin dan membantu saya selama proses pengambilan data sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Keluarga saya Mama, Papa, Kakak dan Adik saya yang senantiasa memberikan semangat, doa dan dukungan yang luar biasa sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Sahabat saya Rika dan Siti Anisa, yang telah memberikan keceriaan, kebersamaan, bantuan dan semangat sehingga terselesaikannya skripsi ini.

8. Teman-teman seperjuangan gizi 2017 dan keluarga besar S1 Gizi, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu atas semua dukungan, semangat dan kerjasama yang diberikan dalam mengerjakan skripsi ini.
9. Dhifa, Tiara, Delvia, Saskia, Zahra, Yolanda dan Hanif yang selalu memberikan motivasi dan doa untuk kelancaran skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Oleh karena itu, penulis membuka diri untuk kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan dan perbaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua.

Bekasi, 29 Januari 2021

Ghina Khalishah

ABSTRAK

Ghina Khalishah

Produktivitas kerja penting dalam meningkatkan dan mempertahankan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah kebiasaan sarapan dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kebiasaan sarapan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan. Penelitian ini merupakan penelitian observasional dengan *design cross sectional*. Variabel independen penelitian adalah kebiasaan sarapan dan motivasi kerja dan variabel dependen adalah produktivitas kerja. Subjek penelitian berjumlah 102 karyawan yang ditentukan dengan metode *Simple Random Sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner via *luring* kemudian dilakukan analisis menggunakan uji *chi-square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan kebiasaan sarapan ($p=0,015$) dengan produktivitas kerja dengan *odd ratio* (OR) sebesar 0,222 dan ada hubungan yang signifikan motivasi kerja ($p=0,034$) dengan produktivitas kerja dengan *odd ratio* (OR) sebesar 0,341. Kesimpulan : kebiasaan sarapan berhubungan dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan dan motivasi kerja berhubungan dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan.

Kata kunci: Kebiasaan Sarapan, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Ghina Khalishah

Work productivity is important in improving and maintaining the company to achieve company goals. One of the factors that can affect work productivity, among others, is breakfast habits and work motivation. This study aims to determine the relationship between breakfast habits and work motivation with work productivity of the employees in PT. Bank Muamalat Indonesia, Kalimalang Branch. This study using an observational with a cross sectional design. Variables independent research is the breakfast habits and work motivation and dependent variable is the work productivity. The study totalling in 102 employees determined by the simple random sampling method. Data has been collected using a questionnaires using offline then analyzed using the chi-square test. The results showed that there was a significant relationship between breakfast habits ($p=0.015$) and work productivity with an odd ratio (OR) of 0,222 and there was a significant relationship between work motivation ($p=0.034$) and work productivity with an odd ratio (OR) of 0,341. Conclusion: breakfast habits related to work productivity of employees in PT. Bank Muamalat Indonesia, Kalimalang Branch. While work motivation is related to work productivity of employees in PT. Bank Muamalat Indonesia, Kalimalang Branch.

Keywords: Breakfast Habits, Work Motivation, Work Productivity

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN (COVER)	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ARTI LAMBANG DAN SINGKATAN	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
E. Keaslian Penelitian.....	5
BAB II	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Telaah Pustaka	8
B. Kerangka Teori	20
C. Kerangka Konsep.....	21
D. Hipotesis Penelitian	21
BAB III	22
METODE PENELITIAN	22
A. Desain Penelitian	22
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	22

C. Populasi dan Sampel.....	22
D. Variabel Penelitian	25
E. Definisi Operasional	25
F. Instrumen Penelitian.....	28
G. Alur Penelitian.....	29
H. Pengolahan dan Analisis Data	30
I. Etika Penelitian	32
BAB IV	33
HASIL PENELITIAN	33
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	33
B. Hasil Analisis Univariat.....	36
1. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden	36
2. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel yang Diteliti	37
C. Hasil Analisis Bivariat	38
1. Hubungan Kebiasaan Sarapan dengan Produktivitas Kerja	38
2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja	40
BAB V.....	42
PEMBAHASAN	42
A. Pembahasan Hasil Analisis Univariat.....	42
1. Pembahasan Hasil Karakteristik Responden	42
2. Pembahasan Hasil Variabel yang Diteliti	42
B. Pembahasan Hasil Analisis Bivariat	44
1. Hubungan Kebiasaan Sarapan dengan Produktivitas Kerja	44
2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja	45
C. Keterbatasan Penelitian	46
BAB VI.....	47
KESIMPULAN DAN SARAN	47
A. Kesimpulan.....	47
B. Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN.....	53

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian.....	5
Tabel 3.1 Besar Minimal Sampel.....	24
Tabel 3.2 Definisi Operasional	25
Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan.....	36
Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Kebiasaan Sarapan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan	37
Tabel 4.3 Distribusi Responden Menurut Motivasi Kerja di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan	37
Tabel 4.4 Distribusi Responden Menurut Produktivitas Kerja di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan	38
Tabel 4.5 Analisis Hubungan Kebiasaan Sarapan dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan	39
Tabel 4.6 Analisis Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	20
Gambar 2.2 Kerangka Konsep	21
Gambar 2.3 Alur Penelitian.....	30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Penjelasan.....	54
Lampiran 2 Lembar <i>Informed Consent</i>	57
Lampiran 3 Lembar Kuesioner Penelitian	58
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian/ <i>Ethical Clearance</i>	62
Lampiran 5 Pengolahan Data SPSS	63
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian.....	68

ARTI LAMBANG DAN SINGKATAN

AKG	: Angka Kecukupan Gizi
APO	: <i>Asian Productivity Organization</i>
BPS	: Badan Pusat Statistik
WFH	: <i>Work From Home</i>

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia usaha sekarang ini mengalami persaingan yang sangat ketat khususnya pada perusahaan yang berjuang dalam bidang keuangan. Perusahaan wajib memperhatikan kondisi perekonomian yang tidak stabil. Perusahaan memerlukan tenaga kerja yang produktif, sehat serta bermutu dalam mengalami persaingan pasar yang terus menjadi ketat. Oleh karena itu, diperlukan manajemen yang baik khususnya yang berkaitan dengan permasalahan keselamatan serta kesehatan kerja. Sejalan dengan perihal tersebut, kebijakan pembangunan di bidang kesehatan diperuntukan untuk mewujudkan derajat kesehatan yang optimal untuk seluruh masyarakat termasuk tenaga kerja (Dunggio, 2013).

Berdasarkan Riskesdas (2013), 16,9%-50% anak usia sekolah dan remaja, serta rata-rata 31,2% orang dewasa di Indonesia tidak biasa sarapan. Berdasarkan *APO Productivity DataBook* (2018), pada tahun 2016 produktivitas tenaga kerja masih belum maksimal. Di antara negara Asean, Indonesia menempati peringkat keempat (di bawah Singapura, Malaysia, dan Thailand) dan di bawah rata-rata *APO*.

Kondisi gizi pada pekerja sangat mempengaruhi terhadap aktivitas pekerjaannya karena memerlukan stamina yang baik secara fisik maupun mental dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Apabila asupan gizi pekerja tidak tercukupi, maka tubuh akan mengambil cadangan lemak untuk diubah menjadi tenaga. Sarapan sebelum melakukan aktivitas, memiliki pengaruh penting pada produktivitas kerja. Sarapan menjamin penyediaan kalori untuk dipergunakan pada 2 jam pertama bekerja di pagi hari (Mitayani & Sartika, 2010). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Chaplin & Smith (2011), sebanyak 62% perawat wanita di Inggris yang rutin sarapan setiap hari rata-rata mempunyai tingkat konsentrasi yang bagus, tingkat stress yang rendah, tingkat kecelakaan rendah dan

produktivitas yang bagus. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara sarapan dengan tingkat konsentrasi dan produktivitas kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi pekerja dalam melakukan suatu pekerjaan. Adanya kebutuhan-kebutuhan mengharuskan seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Tinggi atau rendahnya motivasi pekerja tentu akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2017). Berdasarkan yang dilakukan oleh Yoga Aprilianingrum (2015) terkait pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi Pedan Klaten Jawa Tengah menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Produktivitas kerja pada karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan berpengaruh terhadap kelangsungan kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan diperlukan karena dapat meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, peran pimpinan sangat penting dalam memberikan dorongan kepada karyawannya. Dengan diberikannya motivasi, para karyawan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat. Berdasarkan data pencapaian bulanan selama periode tahun 2019, dimana ada bulan tidak mencapai target sesuai ketentuan Perusahaan.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Kebiasaan Sarapan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kebiasaan sarapan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan?

C. Tujuan Penelitian**1. Tujuan Umum**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kebiasaan sarapan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan.

2. Tujuan Khusus

Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk:

- a. Mendeskripsikan karakteristik karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan.
- b. Menganalisis kebiasaan sarapan pada karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan.
- c. Menganalisis motivasi kerja pada karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan.
- d. Menganalisis produktivitas kerja pada karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan.
- e. Menganalisis hubungan antara kebiasaan sarapan dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan.
- f. Menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan peneliti dan memberikan informasi mengenai kebiasaan sarapan dan motivasi kerja pada karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan. Manfaat yang ingin dicapai oleh peneliti adalah dapat diketahui hubungan kebiasaan sarapan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan.

2. Bagi Institusi

Bagi institusi (STIKes Mitra Keluarga), penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu acuan bahan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang gizi masyarakat dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pentingnya sarapan pada karyawan, motivasi bagi karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja khususnya karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia. Hal ini, guna untuk meningkatkan produktivitas kerja.

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Penelitian Sebelumnya			Desain	Hasil	Keterangan
	Nama	Tahun	Judul			
1.	Diah Ayu Parama Iswari	2014	Hubungan Antara Kebiasaan Sarapan dan Status Gizi dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Wanita di Konveksi Rizkya Batik Ngemplak Boyolali	<i>Cross sectional</i>	Terdapat hubungan antara kebiasaan sarapan dengan produktivitas kerja ($p = 0,000$) serta terdapat hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja ($p = 0,002$).	Sasaran : Pekerja Wanita di Konveksi Rizkya Batik Ngemplak Boyolali Variabel : Kebiasaan sarapan, status gizi dan produktivitas kerja
2.	Erren Nurul H	2018	Hubungan Kebiasaan Sarapan, Status Gizi, Usia dan Tingkat Kebugaran dengan Produktivitas Kerja Karyawan Astra World Juanda Jakarta Pusat	<i>Cross sectional</i>	Ada hubungan yang signifikan antara kebiasaan sarapan dan status gizi terhadap produktivitas kerja ($p < 0,05$), sedangkan pada variabel usia dan tingkat kebugaran	Sasaran : Karyawan di Astra World Juanda Jakarta Pusat Variabel : Kebiasaan sarapan, status gizi, usia, tingkat kebugaran dan produktivitas kerja

					tidak terdapat hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja ($p > 0,05$).	
3.	Jesica T. Sumigar	2020	Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Status Gizi dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Bagian Open Area di PT. Tropica Cocoprima Desa Lelema Kabupaten Minahasa Selatan	<i>Cross Sectional</i>	Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja ($p = 0,000$) serta terdapat hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja ($p = 0,027$).	Sasaran : Pekerja Bagian Open Area di PT. Tropica Cocoprima Desa Lelema Kabupaten Minahasa Selatan Variabel : Motivasi kerja, status gizi dan produktivitas kerja

4.	Brigita Novianti	2017	Hubungan Antara Usia, Status Gizi, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja Operator Bagian Perakitan di PT. X	<i>Cross sectional</i>	Data dianalisis menggunakan uji korelasi Rank Spearman. Hasil statistik menunjukkan bahwa ada hubungan antara usia (sig = 0,000), status gizi (sig = 0,000), motivasi kerja (sig = 0,033), dan pengalaman kerja (sig = 0,028) dengan produktivitas kerja operator bagian perakitan.	Sasaran : Operator Bagian Perakitan di PT. X Variabel : Usia, status gizi, motivasi kerja, pengalaman kerja dan produktivitas kerja
----	------------------	------	---	------------------------	---	--

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

1. Produktivitas Kerja

a. Definisi Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2011), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan perkerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Dengan demikian, produktivitas tenaga kerja adalah ketepatan proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya menjaga mutu kehidupan para karyawan dengan memberikan jaminan terhadap kesehatan karyawannya.

Pengukuran produktivitas kerja karyawan digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi, maka peningkatan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki pengupahan karyawannya, yang kemudian akan mendorong keinginan dan semangat kerja karyawan. Tingkat pendidikan, motivasi, keterampilan dan tingkat penghasilan karyawan merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya (Yolanda *et al*, 2015).

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) 2018, usia produktif pada penduduk di Indonesia adalah 15-64 tahun.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

1. Beban Kerja

Beban kerja menurut Astianto & Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

2. Beban Tambahan dari Lingkungan Kerja

Beban tambahan kerja ini dapat berupa kondisi atau lingkungan yang tidak menguntungkan bagi pelaksanaan pekerjaan. Disebut beban tambahan karena lingkungan tersebut mengganggu pekerjaan dan harus diatasi oleh tenaga kerja atau karyawan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak pada tingkat produktivitas kerja yaitu akan mengalami penurunan, baik dalam faktor fisik, kimia (debu, gas, uap), biologis (infeksi, jamur, virus), fisiologis (posisi kesesuaian tubuh tenaga kerja dengan peralatan, beban kerja, dan sebagainya) dan psikologis (kesesuaian hubungan antar rekan kerja) (Suryaningrum, 2015).

3. Kapasitas Kerja

Kemampuan seseorang pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam suatu medan kerja tertentu. Kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dan sangat tergantung pada keterampilan, keserasian, status gizi, status kesehatan, jenis kelamin, usia dan ukuran-ukuran tubuh. Salah satu akibat yang dapat dirasakan oleh tenaga kerja adalah terjadinya kelelahan (Budianto, 2013).

2. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dengan demikian, motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan atau membangkitkan semangat kerja seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Veithzal, 2014).

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik dan bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill* dan potensi.

b. Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan pemberian motivasi menurut Danang (2013) sebagai berikut:

1. Mendorong semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan

5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

c. Teknik Pengukuran Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya karena ada dua faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik, tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, jika terjadi persepsi yang salah, kinerja akan rendah meskipun upaya dan motivasinya mungkin tinggi (Siregar, 2016).

1. Kondisi Kesehatan

Kesehatan dan daya kerja sangat erat hubungannya dengan tingkat gizi seseorang. Pekerjaan membutuhkan tenaga yang sumbernya adalah makanan. Kondisi kesehatan merupakan penunjang penting produktivitas seseorang dalam bekerja. Kondisi tersebut dimulai sejak memasuki pekerjaan dan terus dipelihara selama bekerja, bahkan sampai setelah berhenti bekerja (Wiranti, 2015).

2. Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor dan sebagainya (Koesindratmono, 2011). Masa kerja juga merupakan faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat menurut Andini (2015). Masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja.

3. Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja itu sendiri dapat menurunkan kinerja yang berakibat produktivitas kerja tersebut menurun serta menambah kesalahan pada pekerja saat melakukan pekerjaan (Atiqoh, 2014).

4. Tingkat Pendidikan

Pendidikan yang berperan untuk memberikan perawatan yang baik terhadap tenaga kerja yang mengisi pembangunan mengenai kesehatannya, peningkatan kemampuannya, disiplin kerja, pengetahuan dan keterampilan-keterampilannya yang di perlukan latihan (Radhitya, 2014).

5. Psikologi Kerja

Psikologi kerja merupakan psikologi yang dikaitkan dengan keadaan kerja. Kondisi yang dapat menggambarkan psikologis kerja seseorang adalah bakat, minat, motivasi, edukasi dan kepribadian. Psikologi kerja juga ada kaitannya dengan kesehatan kerja (Anoraga, 2014).

3. Sarapan

a. Definisi Sarapan

Sarapan atau makan pagi adalah makanan yang disantap pada pagi hari, waktu sarapan dimulai dari pukul 06.00 pagi sampai dengan pukul 09.00 pagi. Sarapan dianjurkan menyantap makanan yang ringan bagi kerja pencernaan, sehingga dianjurkan untuk mengkonsumsi makanan yang memiliki kadar serat tinggi dengan protein yang cukup namun dengan kadar lemak rendah. Selain itu, mengonsumsi protein dan kadar serat yang tinggi juga dapat membuat seseorang tetap merasa kenyang hingga waktu makan siang (Jetvig, 2010).

Sarapan pagi sangat bermanfaat bagi setiap orang, bagi orang dewasa, sarapan pagi dapat memelihara ketahanan fisik, mempertahankan daya tahan tubuh saat bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Pada dasarnya sarapan pagi akan memberikan kontribusi penting akan beberapa zat gizi yang diperlukan tubuh seperti protein, lemak, vitamin dan mineral. Ketersediaan zat gizi ini bermanfaat untuk berfungsinya proses fisiologis dalam tubuh (Khomsan, 2010).

Sarapan pagi juga memenuhi jumlah vitamin serta mineral yang dibutuhkan tubuh dalam satu hari. Beberapa studi menunjukkan bahwa melewatkan waktu sarapan dalam jangka panjang menyebabkan masalah – masalah kesehatan seperti penyakit jantung dan diabetes. Selain itu juga ditemukan bahwa orang yang tidak sarapan dengan teratur memiliki masalah dengan kolesterol darah dan insulin (Maliye, 2010).

Sarapan hanya memenuhi kebutuhan zat-zat gizi pada pagi hari saja dengan pemenuhan asupan zat gizi 15-30% dari kebutuhan sehari-hari yaitu sekitar 450-500 kalori dan 8-9 gram protein. Kebiasaan makan pagi termasuk dalam salah satu tiga belas pesan dasar gizi seimbang. Bagi remaja dan orang dewasa

sarapan yang cukup terbukti dapat mencegah kegemukan. Membiasakan sarapan juga berarti membiasakan disiplin bangun pagi dan beraktivitas pagi dan mencegah dari makan berlebihan di kala makan kudapan atau makan siang (Depkes, 2014).

Jenis makanan untuk sarapan dapat dipilih dan disusun sesuai dengan keadaan dan akan lebih baik bila terdiri dari makanan pokok, lauk pauk, sayuran, buah-buahan dan minuman dalam jumlah yang seimbang (Depkes, 2014).

Kebutuhan energi seorang karyawan sangat bervariasi, tetapi untuk pemenuhan energi selama di tempat kerja dianjurkan 30-35% lebih besar dari total kebutuhan energi sehari. Penelitian menunjukkan bahwa untuk karyawan yang tidak banyak bergerak atau hanya melakukan pekerjaan ringan maka sumber energi diperoleh dari karbohidrat dan lemak. Akan tetapi saat melakukan pekerjaan berat, maka sumber energinya lebih banyak berasal dari cadangan karbohidrat (glikogen) tubuh (Irianto, 2010).

Kebutuhan protein pada karyawan menurut AKG, yaitu 10-20% dari total kebutuhan energinya. Kebutuhan lemak pada karyawan adalah 20-30% dari total kebutuhan energi. Lemak di dalam tubuh disimpan dalam bentuk asam lemak sebagai cadangan energi. Pada karyawan yang membutuhkan energi yang berkesinambungan maka energi dari lemak akan dimanfaatkan. Selain itu lemak juga berguna untuk melindungi tubuh dari luka trauma dan syok yang mungkin terjadi saat bekerja (Irianto, 2010).

Selain itu zat besi berperan penting bagi tubuh. Salah satu kegunaan dari zat besi adalah memproduksi sel darah merah. Sel ini sangat berguna untuk mengangkut oksigen ke seluruh tubuh, selanjutnya oksigen akan berperan dalam menghasilkan energi agar produktivitas kerja meningkat dan tubuh tidak cepat lelah. Saat bekerja, air minum yang bersih dan aman harus tersedia setiap saat di tempat kerja agar dapat memenuhi kebutuhan cairan yang

hilang saat bekerja. Seseorang karyawan dianjurkan minum 2-3 liter air per hari (Irianto, 2010).

b. Manfaat Sarapan Pagi

Manfaat sarapan pagi merupakan bagian terpenting untuk menjalani aktivitas sehari-hari. Aktivitas yang dimulai saat pagi hari ini merupakan permulaan hari pada para pekerja yang akan bekerja sehingga sangat perlu ditopang oleh energi yang didapat dari sarapan pagi pekerja tersebut. Aktivitas yang telah ditunjang oleh nutrisi sarapan pagi, akan membuat kegiatan berjalan baik dan penuh semangat. Berikut ini merupakan fakta-fakta dari manfaat sarapan pagi : (Iqbal, 2016).

1. Sumber Energi

Untuk beraktivitas sepanjang hari dalam bekerja, sangat penting untuk memberikan tubuh nutrisi baik pada pagi hari. Sarapan pada pagi hari juga dapat membantu kita dalam memberikan energi tambahan yang dapat menunjang aktivitas sepanjang hari. Sesibuk apa pun, kita usahakan menikmati sarapan pagi. Karena dengan sarapan, tubuh akan memiliki tenaga yang dapat meningkatkan kegiatan dalam beraktivitas.

2. Menormalkan Metabolisme Tubuh

Saat tidur, tubuh tidak mengonsumsi makanan sama sekali. Sehingga pada pagi hari, kadar gula dalam tubuh menurun drastis. Karbohidrat yang dikonsumsi pada pagi hari merupakan sumber energi untuk beraktivitas. Namun jika sarapan ini terlewatkan, tubuh terpaksa mengambil cadangan gula dari lapisan otot, liver yang disebut glikogen. Kekurangan ini akan menyebabkan metabolisme tubuh tidak seimbang yang dapat berdampak pada berbagai penyakit seperti keluhan di lambung dan maag.

3. Meningkatkan Konsentrasi Otak

Memperbaiki kadar gula yang menurun drastis semalaman selama kita tidur. Otak memerlukan asupan energi untuk berpikir dengan daya konsentrasi yang tetap baik. Sarapan merupakan bahan bakar otak agar permulaan kegiatan berjalan baik. Banyak penelitian yang telah menunjukkan hasil positif bahwa sarapan dapat membantu konsentrasi dan kemampuan otak untuk berpikir.

4. Menjaga Kesehatan Jangka Panjang

Manfaat sarapan pagi untuk jangka panjang juga tidak kalah hebatnya. Sarapan merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tubuh agar sehat sampai tua. Beberapa penyakit seperti tekanan darah tinggi, obesitas, jantung, atau diabetes memiliki korelasi yang sangat kuat dengan sarapan. Dengan kebiasaan sarapan pagi, kita dapat mengurangi penyakit tersebut agar tidak menyerang untuk jangka panjang.

Di samping manfaat dari menu makanan yang dikonsumsi pada saat sarapan, sarapan pun memberikan segudang manfaat. Hal ini menunjukkan bahwa sarapan memang sangat penting dilakukan karena sarapan memberikan banyak manfaat, utamanya terhadap kesehatan. Untuk mengetahui beberapa manfaat dari sarapan, berikut ini akan diuraikan satu persatu (Tilong, 2014).

1. Menurunkan Berat Badan

Sarapan adalah hal yang sangat penting dilakukan, terutama bagi yang menginginkan berat badan ideal. Dengan sarapan, lemak dalam tubuh akan terbakar sehingga berat badan bisa mencapai ideal. Selain itu,

dengan sarapan, seseorang akan makan lebih sedikit. Seperti diketahui bahwa selama 9 jam tubuh manusia berpuasa ketika beristirahat. Ketika bangun di pagi hari, tubuh akan merasa lapar sehingga memerlukan asupan makanan. Menu sarapan sehat yang dikonsumsi saat sarapan dapat meningkatkan metabolisme tubuh untuk membakar lemak pada tubuh. Karenanya, tidak salah pendapat yang menyatakan bahwa sarapan dapat menurunkan berat badan.

Dalam hal ini, beberapa penelitian menyebutkan bahwa seseorang yang melewatkan sarapan cenderung mudah bertambah berat badannya. Penelitian terakhir yang dilakukan di London menunjukkan bahwa hal ini berkaitan dengan pola aktivitas dalam otak. Dalam penelitian tersebut didapatkan bahwa orang yang melewatkan sarapan cenderung makan siang lebih banyak daripada mereka yang sudah sarapan.

Kecenderungan lainnya adalah bahwa orang yang melewatkan sarapan, ia akan cenderung memilih menu makan siang yang enak dan berlemak serta memiliki kadar kalori tinggi. Hal ini disebabkan oleh rasa lapar dan ketertarikan pada makanan yang terdapat dalam otak bekerja sama untuk memilih makanan menu makanan tersebut. Bahkan akan mendorong keinginan yang cukup kuat untuk makan lebih banyak.

2. Meningkatkan Kemampuan Konsentrasi

Selain menurunkan berat badan, sarapan juga bisa meningkatkan kemampuan otak. Riset para ahli dari Universitas Wales membuktikan bahwa pelajar yang selalu sarapan mencatat rata-rata skor 22% lebih tinggi ketimbang rekannya yang tidak sarapan. Sarapan bisa meningkatkan kemampuan otak dalam mengerjakan sesuatu, berpikir, dan meningkatkan konsentrasi bekerja. Melalui makanan yang dimakan saat sarapan, energi untuk otak terpenuhi. Untuk itulah sarapan sangat dianjurkan, utamanya bagi yang membutuhkan konsentrasi tinggi.

3. Menambah Nutrisi dan Meningkatkan Energi Tubuh

Sarapan juga menyediakan proporsi yang signifikan terhadap asupan total nutrisi sepanjang hari. Selain itu, sarapan juga menawarkan kesempatan untuk mengonsumsi makanan yang penuh dengan nutrisi seperti zat besi, serat dan vitamin. Seperti diketahui bersama vitamin esensial, mineral dan nutrisi lainnya hanya dapat diperoleh dari makanan. Karena sarapan adalah suatu hal yang dapat dilakukan untuk menambah nutrisi esensial dan tingkat keseluruhan energi.

4. Menurunkan Risiko Diabetes

Sarapan pagi yang sehat juga mampu menurunkan risiko diabetes mellitus. Akan tetapi, menu sarapan yang dipilih adalah makanan-makanan yang rendah gula dan tinggi nutrisi seperti serat dan protein. Dengan demikian, sarapan dapat mengembalikan kadar gula darah pada batas normal setelah tubuh berpuasa selama kurang lebih 8 jam. Ini

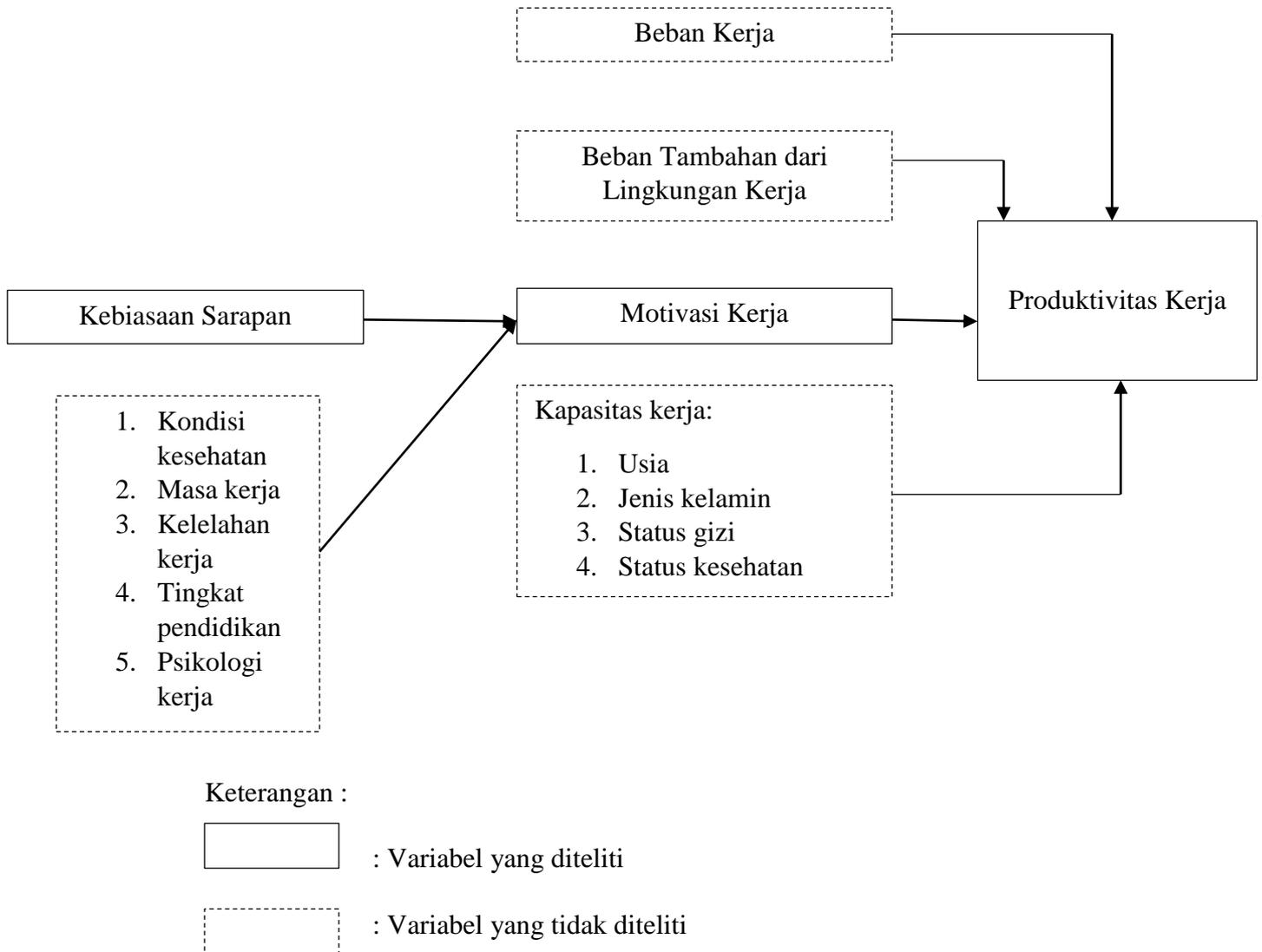
menguntungkan bagi orang-orang dengan kecenderungan diabetes atau yang sudah menderita diabetes.

5. Menghindarkan dari Stres

Hampir semua orang pernah mengalaminya sebab pekerjaan memang merupakan aktivitas rutin yang banyak mendatangkan berbagai masalah dan menuntut harus menyelesaikannya dengan baik. Banyak sekali penyebab stres pekerjaan yang biasanya dialami oleh laki-laki dan wanita. Terlalu banyak pekerjaan sementara tidak cukup waktu, diburu *deadline*, tanggung jawab yang terlalu besar tanpa kewenangan dan lain sebagainya.

Stres di tempat kerja menjadi suatu persoalan yang serius bagi perusahaan karena dapat menurunkan kinerja karyawan dan perusahaan. Salah satu mencegah akibat stres ini ialah dengan sarapan. Sebab, dengan sarapan akan banyak mendapatkan asupan zat gizi, seperti vitamin A, D, E, Kalsium dan zat besi. Zat gizi inilah yang bisa mencegah stres karena mampu mengurangi beban selama melakukan berbagai aktivitas sehari-hari.

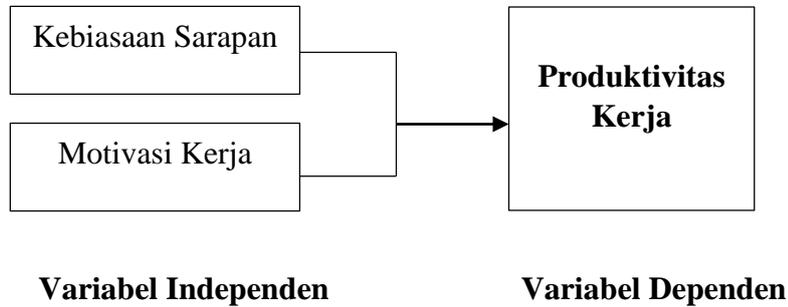
B. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Kerangka Teori

(Sumber: Modifikasi Sugeng Budiono dkk., 2003, Bunga Rampai Hiperkes dan KK, Semarang: Universitas Diponegoro. Suhardjo, 2003, *Berbagai Cara Pendidikan Gizi*, Jakarta: Bumi Aksara. Suma'mur P. K., 1996, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: PT. Gunung Agung).

C. Kerangka Konsep



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sebagai jawaban sementara atas pertanyaan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi, 2015).

Dalam penelitian ini, peneliti merumuskan hipotesis, yaitu:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara kebiasaan sarapan dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian observasional dengan pendekatan *cross sectional*. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Penelitian *cross sectional* merupakan penelitian dimana variabel yang diteliti baik variabel independen maupun dependen dilakukan pengukuran yang bersamaan (Hasmi, 2016).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan secara *luring* dan dilakukan di PT. Bank Muamalat Indonesia yang berlokasi di Ruko Duta Permai Plaza Blok BII No. 20-22, jalan KH Noer Ali Jakasampurna Bekasi Barat 17145. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2021.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penentuan populasi merupakan tahapan penting dalam penelitian. Populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi suatu penelitian.

a. Populasi Target

Populasi target merupakan populasi yang menjadi sasaran penelitian. Populasi target yang menjadi sasaran penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan yang berjumlah 110 orang.

b. Populasi Terjangkau

Populasi terjangkau merupakan bagian dari populasi target yang dapat dijangkau oleh peneliti. Populasi terjangkau pada penelitian ini adalah :

- a) Karyawan tetap PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan.
- b) Karyawan tidak tetap, yaitu *driver, office boy dan security* PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling*. Jenis sampling yang digunakan *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak sederhana dan digunakan apabila setiap anggota populasi itu bersifat homogen, sehingga anggota populasi itu mempunyai kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel secara acak sederhana dengan menggunakan aplikasi *Microsoft Excel*. Untuk mendapatkan nomor responden yang terpilih untuk dijadikan sampel, yaitu dengan menggunakan fungsi *=RANDBETWEEN*. Pada fungsi *=RANDBETWEEN* digunakan untuk menghasilkan angka acak. Ada beberapa kriteria untuk sampel yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu:

a. Kriteria Inklusi

Kriteria inklusi pada penelitian ini adalah :

- a) Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan yang berstatus aktif bekerja.
- b) Karyawan yang sehat jasmani dan rohani.

b. Kriteria Eksklusi

Kriteria eksklusi pada penelitian ini, yaitu: tidak bersedia untuk menjadi responden penelitian.

3. Besar Sampel

Besar sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari perhitungan dengan rumus uji hipotesis beda dua proporsi (Lemeshow, 1990), sebagai berikut :

$$n = \frac{\left(Z_{1-\alpha/2} \sqrt{2\bar{P}(1-\bar{P})} + Z_{1-\beta} \sqrt{P_1(1-P_1) + P_2(1-P_2)} \right)^2}{(P_1 - P_2)^2} \times 2$$

Keterangan:

N = Besar sampel

$Z_{1-\alpha/2}$ = nilai Z pada derajat kepercayaan $1-\alpha/2$ atau derajat kepercayaan α pada uji hipotesis dua arah yaitu sebesar 5% = 1,96

$Z_{1-\beta}$ = nilai Z pada kekuatan uji $1-\beta$ yaitu sebesar 80% = 0,84

\bar{P} = Proporsi rata-rata = $(P_1 + P_2)/2 = 0,194$

P_1 = Proporsi kebiasaan sarapan terbiasa sarapan dengan produktivitas kerja produktif = 0,327 (Moehji, 2009).

P_2 = Proporsi kebiasaan sarapan tidak terbiasa sarapan dengan produktivitas kerja tidak produktif = 0,061 (Moehji, 2009).

Tabel 3.1 Besar Minimal Sampel

Variabel	P1	P2	N	2N
Kebiasaan Sarapan	0,327	0,061	46	92
Motivasi Kerja	0,285	0,079	35	70

Berdasarkan tabel 3.1 bahwa hasil perhitungan besar minimal sampel yang diambil oleh peneliti, yaitu pada variabel kebiasaan sarapan dengan hasil

sampel. Untuk menghindari *resign*, sakit atau tidak bersedia untuk mengisi kuesioner pada saat penelitian berlangsung, maka diperhitungkan tambahan 10% sampel, yaitu $92+10\% = 101,5$. Maka jumlah sampel yang harus dipenuhi adalah dibulatkan menjadi 102 karyawan.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri dari variabel dependen dan independen.

1. Variabel dependen disebut juga dengan variabel tidak bebas (terikat) merupakan variabel yang berdasarkan masalah penelitian. Adapun variabel dependen pada penelitian ini adalah produktivitas kerja.
2. Variabel independen disebut juga dengan variabel bebas (tidak terikat) merupakan variabel yang mungkin akan mempengaruhi variabel dependennya. Adapun variabel independen pada penelitian ini adalah kebiasaan sarapan dan motivasi kerja.

E. Definisi Operasional

Tabel 3.2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Variabel	Cara Ukur	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
Karakteristik Responden						
1.	Usia	Usia saat dilakukan penelitian dihitung berdasarkan tanggal lahir.	Pernyataan pada data identitas responden melalui lembar kuesioner. Pengisian kuesioner	Lembar kuesioner	1 = 19-25 tahun 2 = >25 tahun	Nominal

			secara mandiri.			
2.	Jenis Kelamin	Perbedaan seks yang didapat sejak lahir yang dibedakan antara laki-laki dan perempuan.	Pernyataan pada data identitas responden melalui lembar kuesioner. Pengisian kuesioner secara mandiri.	Lembar Kuesioner	1 = Laki-laki 2 = Perempuan	Nominal
Variabel Independen						
1.	Motivasi Kerja	Sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan.	Pengisian kuesioner secara mandiri yang terdiri dari 15 pernyataan.	Lembar kuesioner	1 = Tinggi : Skor 40-75 2 = Rendah : Skor 15-39 (Azwar, 2008)	Ordinal
2.	Kebiasaan Sarapan	Frekuensi makan dan minum pada pagi hari sebelum melakukan kegiatan. Kategori Frekuensi sarapan jika:	Pengisian kuesioner secara mandiri yang terdiri dari 5 pertanyaan dalam bentuk	Lembar kuesioner	1 = Terbiasa Sarapan, bila frekuensi sarapan sering 2 = Tidak Terbiasa Sarapan, bila frekuensi sarapan tidak pernah dan jarang (Yang <i>et al</i> , 2008)	Ordinal

		- Sering: ≥ 4 kali/minggu - Jarang: 1-3 kali/minggu - Tidak pernah: 0 kali/minggu (Yang <i>et al</i> , 2008)	<i>multiple choice.</i>			
Variabel Dependen						
1.	Produktivitas Kerja	Kemampuan karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dengan meningkatkan kualitas dalam bekerja dan meningkatkan target pencapaian sesuai dengan waktu yang ditentukan.	Pengisian kuesioner secara mandiri. Terdiri dari 18 pernyataan. Setiap pernyataan diukur dengan skala likert, skor 1-5. Keterangan : Dengan skor pertanyaan positif: 5 = Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Ragu-ragu	Lembar kuesioner	1= Baik, bila \geq mean 2 = Kurang Baik, bila < mean (Jihhan, 2018)	Ordinal

			<p>2 = Tidak Setuju</p> <p>1 = Sangat Tidak Setuju</p> <p>Pertanyaan negatif:</p> <p>1 = Sangat Setuju</p> <p>2 = Setuju</p> <p>3 = Ragu-ragu</p> <p>4 = Tidak Setuju</p> <p>5 = Sangat Tidak Setuju</p>		
--	--	--	--	--	--

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Sugiyono (2015) adalah merupakan alat ukur seperti tes, kuesioner, pedoman wawancara dan pedoman observasi yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

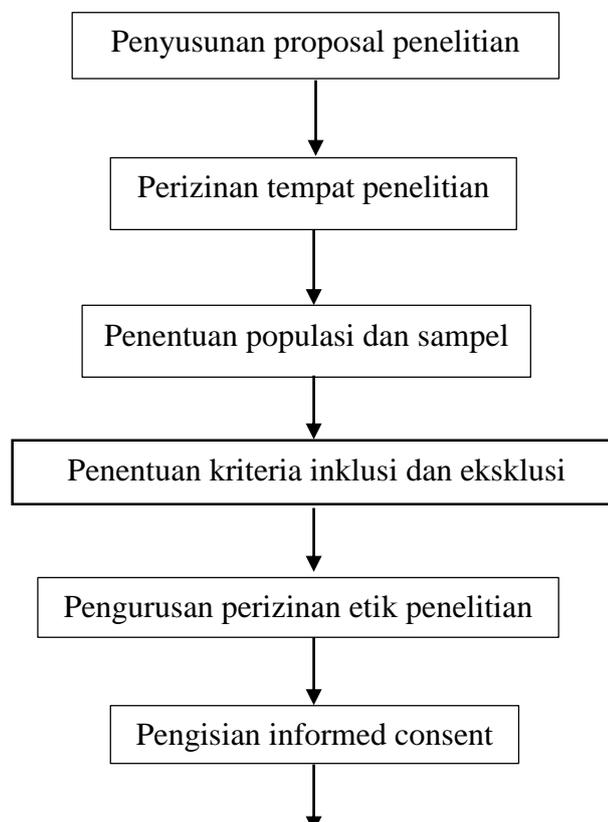
1. Kuesioner

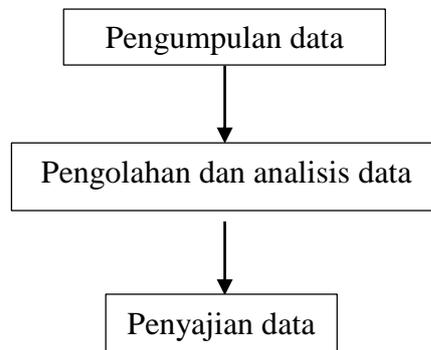
Kuesioner diisi oleh responden. Kuesioner pada penelitian ini berisi pertanyaan dan pernyataan sebagai berikut:

- 1) Identitas responden, meliputi: nomor responden, nama, jenis kelamin dan umur.
- 2) Kebiasaan sarapan, meliputi: frekuensi sarapan, waktu sarapan, lokasi sarapan, cara memperoleh sarapan dan penyebab tidak sarapan.

- 3) Motivasi kerja, meliputi:
 - a) Fisiologi
 - b) Keamanan dan keselamatan
 - c) Kebersamaan, sosial dan cinta
 - d) Harga diri
 - e) Aktualisasi diri
- 4) Produktivitas kerja, meliputi:
 - a) Kemampuan
 - b) Meningkatkan hasil yang dicapai
 - c) Semangat kerja
 - d) Pengembangan diri
 - e) Mutu
 - f) Efisiensi

G. Alur Penelitian





Gambar 2.3 Alur Penelitian

H. Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

Pengolahan data dalam penelitian ini melalui beberapa tahapan berikut, yaitu :

1. *Editing*

Pada tahapan ini, peneliti memastikan bahwa semua pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner telah terisi semua. *Editing* dilakukan sebelum pengolahan data, data yang telah terkumpul akan diperiksa kembali dan dilakukan perbaikan apabila terdapat hal-hal yang meragukan. Hal ini untuk meningkatkan kualitas data.

2. *Coding*

Tahap ini dilakukan dengan memberi kode angka pada jawaban responden dalam kuisisioner untuk mempermudah proses pemasukan dan pengolahan data.

3. *Data Entry*

Pada tahap ini, peneliti menunjukkan jawaban responden dalam bentuk kode ke dalam program komputer. Pada tahap ini dilakukan kegiatan memasukkan data yang sudah lengkap ke dalam program statistik.

4. *Cleaning*

Tahap *cleaning* bertujuan untuk melihat kemungkinan adanya kesalahan data. *Cleaning* juga dilakukan untuk mengetahui kemungkinan ketidaklengkapan data sehingga dapat dilakukan perbaikan.

2. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi dan persentase dari variabel dependen, yaitu produktivitas kerja dan variabel independen, yaitu kebiasaan sarapan dan motivasi kerja. Analisis univariat ini disajikan dalam bentuk tabel yang disertai dengan penjabaran singkat.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan masing-masing variabel bebas yaitu kebiasaan sarapan dan motivasi kerja dengan variabel terikatnya yaitu produktivitas kerja. Analisis bivariat yang digunakan adalah pendekatan uji *chi-square* karena jenis data dalam penelitian ini adalah kategorik. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi statistika dengan derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05 (5%). Dalam hal ini, $p\ value < \alpha$ maka ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Sebaliknya, $p\ value > \alpha$ maka tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

I. Etika Penelitian

Sebelum penelitian dimulai, penelitian telah mendapatkan *ethical clearance* dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dengan nomor 03/20.12/0744 pada tanggal 17 Desember 2020.

Seluruh subjek penelitian telah diberi penjelasan mengenai tujuan dan prosedur penelitian dan diminta persetujuan melalui *luring*. Subjek berhak menolak untuk ikut serta tanpa konsekuensi apapun. Identitas subjek penelitian dirahasiakan. Seluruh biaya yang dibutuhkan dalam penelitian ini ditanggung oleh peneliti.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian Sejarah Berdirinya PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk

PT Bank Muamalat Indonesia, Tbk didirikan pada tanggal 1 November 1991 bertepatan 24 Rabiuts Tsani 1412 H berdasarkan Akte Notaris Nomor 1 Tanggal 1 November yang dibuat oleh Notaris Yudo Paripurno, S.H. dengan Izin Menteri Kehakiman Nomor C2.2413. T.01.01 Tanggal 21 Maret 1992/Berita Negara Republik Indonesia Tanggal 28 April 1992 Nomor 34.

Pada saat penandatanganan akte pendirian ini diperoleh komitmen dari berbagai pihak untuk membeli saham sebanyak Rp 84 miliar. Kemudian dalam acara silaturahmi pendirian di Istana Bogor diperoleh tambahan dana dari masyarakat Jawa Barat senilai Rp 106 miliar sebagai wujud dukungan mereka.

Dengan modal awal tersebut dan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 1223/MK.013/1991 tanggal 5 November 1991 serta izin usaha yang berupa Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 430/KMK.013/1992 Tanggal 24 April 1992, Bank Muamalat mulai beroperasi pada 1 Mei 1992 bertepatan dengan 27 Syawal 1412 H. dan pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat mendapat kepercayaan dari Bank Indonesia sebagai Bank Devisa.

Seiring kapasitas Bank yang semakin diakui, Bank semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya di seluruh Indonesia. Pada tahun 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi bank

pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah memiliki 325 kantor layanan termasuk 1 (satu) kantor cabang di Malaysia. Operasional Bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 710 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui Malaysia *Electronic Payment* (MEPS).

Menginjak usianya yang ke-20 pada tahun 2012, Bank Muamalat Indonesia melakukan *rebranding* pada logo Bank untuk semakin meningkatkan *awareness* terhadap *image* sebagai Bank syariah Islami, *Modern* dan Profesional. Bank pun terus mewujudkan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui baik secara nasional maupun internasional. Hingga saat ini, Bank beroperasi bersama beberapa entitas anaknya dalam memberikan layanan terbaik yaitu Al-Ijarah Indonesia *Finance* (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, (DPLK Muamalat) yang memberikan layanan dana pensiun melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan, dan Baitulmaal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infak dan Sedekah (ZIS).

Sejak tahun 2015, Bank Muamalat Indonesia bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi “*The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence*”.

Profil Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan

Cabang Kalimantan adalah salah satu dari 82 Kantor Cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Cabang Kalimantan mulai beroperasi pada tanggal 1 Desember 1993. Kantor Cabang Kalimantan terletak di Ruko Duta Permai Plaza blok BII No. 20-22, Jl. KH Noer Ali Bekasi. Cabang Kalimantan

memiliki 6 Kantor Cabang Pembantu, 2 Kantor Kas dan beberapa jaringan ATM.

Produk dan Layanan

a. Penghimpunan dana

Produk penghimpunan dana adalah sebagai berikut:

1. Tabungan iB Hijrah Haji
2. Tabungan iB Hijrah
3. TabunganKu
4. Tabungan iB Hijrah Valas
5. Giro Hijrah Ultima
6. Giro Hijrah Attijary
7. Deposito berjangka rupiah
8. Deposito berjangka dollar

b. Penyaluran Dana

Produk penyaluran dana yang ada pada Bank Muamalat Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Pembiayaan KPR iB Muamalat
2. Pembiayaan iB Muamalat Multiguna
3. Pembiayaan iB Modal Kerja Muamalat
4. Pembiayaan iB Investasi Muamalat

c. Jasa dan layanan

Seluruh jasa yang disediakan guna memperlancar transaksi keuangan nasabah. Jasa yang disediakan Bank Muamalat adalah sebagai berikut:

1. Jasa kiriman uang (RTGS, *transfer* dan kliring)
2. Jasa penyediaan bank garansi
3. Jasa referensi bank
4. Jasa *payroll*
5. Dan lain-lain.

B. Hasil Analisis Univariat

Hasil analisis univariat dilakukan untuk melihat gambaran distribusi frekuensi dari variabel yang diteliti, yaitu karakteristik responden (jenis kelamin dan usia), kebiasaan sarapan, motivasi kerja dan produktivitas kerja responden di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan.

1. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden

Pada penelitian ini karakteristik responden yang melingkupi, jenis kelamin dan usia. Variabel jenis kelamin meliputi laki-laki dan perempuan. Sedangkan untuk variabel usia meliputi umur 19-25 tahun dan >25 tahun. Distribusi responden berdasarkan, jenis kelamin dan usia dapat di lihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan

No.	Karakteristik Responden	n	%
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	57	55,9%
	Perempuan	45	44,1%
	Total	102	100%
2.	Usia		
	19-25 tahun	17	16,7%
	>25 tahun	85	83,3%
	Total	102	100%

Sumber : Data Primer, 2021

Mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 55,9%. Rata-rata usia karyawan pada usia >25 tahun sebanyak 83,3%, sedangkan pada usia 19-25 tahun sebanyak 16,7%.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Variabel yang Diteliti

Pada penelitian ini, variabel yang diteliti diantaranya kebiasaan sarapan, motivasi kerja dan produktivitas kerja. Untuk variabel kebiasaan sarapan meliputi terbiasa sarapan dan tidak terbiasa sarapan. Variabel motivasi kerja meliputi tinggi dan rendah. Sedangkan variabel produktivitas kerja meliputi baik dan kurang baik.

a. Kebiasaan Sarapan Responden

Distribusi responden berdasarkan kebiasaan sarapan dapat di lihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Kebiasaan Sarapan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimalang

No.	Kebiasaan Sarapan	n	%
1.	Terbiasa Sarapan	75	73,5%
2.	Tidak Terbiasa Sarapan	27	26,5%
Total		102	100%

Sumber : Data Primer, 2021

Sebagian besar karyawan memiliki kebiasaan sarapan dalam kategori terbiasa sarapan sebanyak 73,5% dan kategori tidak terbiasa sarapan sebanyak 26,5%.

b. Motivasi Kerja Responden

Distribusi responden berdasarkan Motivasi Kerja dapat di lihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Distribusi Responden Menurut Motivasi Kerja di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimalang

No.	Motivasi Kerja	n	%
1.	Tinggi	77	75,5%
2.	Rendah	25	24,5%
Total		102	100%

Sumber : Data Primer, 2021

Sebagian besar karyawan memiliki motivasi kerja dalam kategori tinggi sebanyak 75,5% dan kategori rendah sebanyak 24,5%.

c. Produktivitas Kerja Responden

Distribusi responden berdasarkan produktivitas kerja dapat di lihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Distribusi Responden Menurut Produktivitas Kerja di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan

No.	Produktivitas Kerja	n	%
1.	Baik	72	70,6%
2.	Kurang Baik	30	29,4%
Total		102	100%

Sumber : Data Primer, 2021

Sebagian besar karyawan memiliki produktivitas kerja dalam kategori baik sebanyak 70,6% dan kategori kurang baik sebanyak 29,4%.

C. Hasil Analisis Bivariat

Pada penelitian ini selain hasil univariat, yang diteliti adalah hasil bivariat. Hasil bivariat yang diteliti pada penelitian ini meliputi hubungan antara kebiasaan sarapan dengan produktivitas kerja; hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan.

1. Hubungan Kebiasaan Sarapan dengan Produktivitas Kerja

Hasil bivariat yang di bahas yaitu hubungan antara kebiasaan sarapan dengan produktivitas kerja responden di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan. Dengan variabel kebiasaan sarapan dibagi menjadi terbiasa sarapan dan tidak terbiasa sarapan. Sedangkan variabel produktivitas kerja dibagi menjadi baik dan kurang baik.

Tabel 4.5 Analisis Hubungan Kebiasaan Sarapan dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan

Kebiasaan Sarapan	Produktivitas Kerja				Total		OR (95% CI)	P-value
	Baik		Kurang Baik		n	%		
	n	%	n	%				
Terbiasa Sarapan	48	64,0	27	36,0	75	100	0,222 (0,061 – 0,807)	0,015
Tidak Terbiasa Sarapan	24	88,9	3	11,1	27	100		
Jumlah	72	70,6	30	29,4	102	100		

Sumber : Data Primer, 2021

Hasil analisis hubungan antara kebiasaan sarapan dengan produktivitas kerja diperoleh bahwa terdapat responden kebiasaan sarapan dalam kategori terbiasa sarapan dengan produktivitas kerja yang baik sebanyak 48 (64,0%) responden dan sebanyak 27 (36,0%) responden dengan produktivitas kerja yang kurang baik. Sementara itu, terdapat responden kebiasaan sarapan dalam kategori tidak terbiasa sarapan dengan produktivitas kerja yang baik sebanyak 24 (88,9%) responden dan sebanyak 3 (11,1%) responden dengan produktivitas kerja yang kurang baik. Hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai *p-value* = 0,015, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kebiasaan sarapan dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan. Analisis hubungan antara kebiasaan sarapan dengan produktivitas kerja juga menghasilkan *Odd Ratio* (OR) sebesar 0,2 dengan 95% CI antara 0,061 – 0,807 yang berarti bahwa kebiasaan sarapan tidak berpeluang terhadap produktivitas kerja, dengan demikian hipotesa yang menyatakan ada resiko kebiasaan sarapan dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan tidak terbukti (ditolak).

2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja

Hasil bivariat yang di bahas yaitu hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja responden di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan. Dengan variabel motivasi kerja dibagi menjadi tinggi dan rendah. Sedangkan variabel produktivitas kerja dibagi menjadi baik dan kurang baik.

Tabel 4.6 Analisis Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan

Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja				Total		OR (95% CI)	P-value
	Baik		Kurang Baik		n	%		
	n	%	n	%				
Tinggi	40	51,9	37	48,1	77	100	0,341	0,034
Rendah	19	76,0	6	24,0	25	100	(0,123 –	
Jumlah	59	57,8	43	42,2	102	100	0,948)	

Sumber : Data Primer, 2021

Hasil analisis hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja diperoleh bahwa terdapat responden dengan motivasi kerja tinggi pada responden dengan produktivitas kerja yang baik sebanyak 40 (51,9%) responden dan sebanyak 37 (48,1%) responden dengan produktivitas kerja yang kurang baik. Sementara itu, terdapat responden dengan motivasi kerja rendah pada responden dengan produktivitas kerja yang baik sebanyak 19 (76,0%) responden dan sebanyak 6 (24,0%) responden dengan produktivitas kerja yang kurang baik. Hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai *p-value* = 0,034, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kebiasaan sarapan dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan. Analisis hubungan antara kebiasaan sarapan dengan produktivitas kerja juga menghasilkan *Odd Ratio* (OR) sebesar 0,3 dengan 95% CI antara 0,123 – 0,948 yang berarti bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja,

dengan demikian hipotesa yang menyatakan ada resiko motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan tidak terbukti (ditolak).

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pembahasan Hasil Analisis Univariat

Pembahasan hasil univariat menjabarkan hasil karakteristik responden (jenis kelamin dan usia) serta variabel yang diteliti meliputi variabel terikat (produktivitas kerja) dan variabel bebas (kebiasaan sarapan dan motivasi kerja). Pembahasan hasil univariat dapat di lihat di bawah ini.

1. Pembahasan Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati adalah jenis kelamin dan usia responden. Jenis kelamin berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar (55,9%) karyawan laki-laki. Usia responden dengan proporsi terbanyak (83,3%) berada pada usia >25 tahun dan proporsi terendah pada usia 19-25 tahun sebesar 16,7%.

2. Pembahasan Hasil Variabel yang Diteliti

Variabel yang diteliti pada penelitian ini terdiri dari variabel terikat yaitu produktivitas kerja dan variabel bebas yaitu kebiasaan sarapan serta motivasi kerja. Pembahasan hasil variabel yang diteliti dapat di lihat di bawah ini.

a. Gambaran Kebiasaan Sarapan Responden

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan dari jumlah 102 responden, karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan yang memiliki kebiasaan sarapan menduduki proporsi tertinggi yaitu terbiasa sarapan (73,5%) sebanyak 75 responden dan yang menduduki proporsi terendah adalah tidak terbiasa sarapan (26,5%) sebanyak 27 responden. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat kesadaran untuk sarapan cukup tinggi.

b. Gambaran Motivasi Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan dari jumlah 102 responden, karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan yang memiliki motivasi kerja menduduki proporsi tertinggi yaitu tinggi (75,5%) sebanyak 77 responden dan yang menduduki proporsi terendah adalah rendah (24,5%) sebanyak 25 responden. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja responden merupakan salah satu faktor penting untuk tercapainya kinerja yang tinggi. Menurut Loo (2015), salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja. Adanya motivasi kerja yang tinggi, maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pula.

c. Gambaran Produktivitas Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan dari jumlah 102 responden, tentang produktivitas kerja karyawan yang meliputi enam indikator yaitu indikator kemampuan, indikator meningkatkan hasil yang dicapai, indikator semangat kerja, indikator pengembangan diri, indikator mutu, dan indikator efisiensi. Dalam produktivitas kerja tersebut menunjukkan bahwa karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan yang memiliki produktivitas menduduki proporsi tertinggi yaitu baik (70,6%) sebanyak 72 responden dan yang menduduki proporsi terendah adalah kurang baik (29,4%) sebanyak 30 responden. Produktivitas erat kaitannya dengan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja, produktivitas adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Produktivitas kerja penting dalam meningkatkan dan mempertahankan perusahaan yang pada dasarnya menentukan kelangsungan hidup perusahaan (Sedarmayanti, 2011).

B. Pembahasan Hasil Analisis Bivariat

Pembahasan hasil analisis bivariat diantaranya membahas hasil hubungan kebiasaan sarapan dengan produktivitas kerja dan hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Pembahasan masing-masing variabel independen dengan variabel dependen dapat di lihat di bawah ini.

1. Hubungan Kebiasaan Sarapan dengan Produktivitas Kerja

Hasil uji statistik hubungan antara kebiasaan sarapan dengan produktivitas kerja bahwa ada hubungan yang signifikan antara kebiasaan sarapan dengan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kuswari, dkk (2018) yang dilakukan di Astra World Juanda Jakarta Pusat bahwa ada hubungan yang signifikan antara kebiasaan sarapan dengan produktivitas kerja ($p=0,014$). Sarapan adalah suatu kegiatan yang penting sebelum melakukan aktivitas fisik dalam satu hari. Selain itu, sarapan sebelum berangkat kerja merupakan hal penting dan mempunyai pengaruh pada produktivitas kerja. Melewatkan makan pagi akan menyebabkan tubuh kekurangan glukosa, sehingga dapat menyebabkan tubuh menjadi lemah dan kurang konsentrasi karena tidak tersedia suplai energi (Khomsan, 2010).

Menurut Khomsan (2010), bahwa ada dua manfaat yang bisa diambil jika seseorang melakukan sarapan pagi. Pertama, sarapan pagi menyumbang karbohidrat untuk meningkatkan kadar gula darah sehingga konsentrasi kerja jadi lebih baik. Kedua, memberikan kontribusi penting beberapa zat gizi yang diperlukan tubuh seperti protein, lemak, vitamin dan mineral. Seseorang yang tidak sarapan, pasti tidak berada dalam keadaan yang tepat untuk melakukan pekerjaan yang baik. Hal ini dikarenakan tubuh akan berusaha menaikkan kadar gula darah dengan mengambil cadangan glikogen, dan jika ini habis, maka cadangan lemak yang diambil (Moehji, 2013).

Berbeda dengan hasil penelitian Fina (2017), yang dilakukan di PT. Star Sidoarjo bahwa tidak terdapat hubungan antara kebiasaan sarapan dengan produktivitas kerja.

2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja

Hasil uji statistik hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Palit (2016) yang dilakukan di PT. Daya Adidaya Cipta Wisesa Kabupaten Minahasa Utara bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja ($p=0,001$). Motivasi merupakan kekuatan motor pendorong kegiatan seseorang kearah dan tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya (Tarwaka dkk, 2011). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Lihawa (2018) yang dilakukan di PT. Samudra Mandiri Sentosa Bitung bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja ($p=0,036$).

Motivasi dan produktivitas kerja merupakan suatu bagian yang saling terikat satu sama lainnya. Peningkatan motivasi kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja, begitu pula sebaliknya. Motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan muncul karena merasa perlu untuk memenuhi kebutuhan. Selain itu, produktivitas kerja yang baik juga tergantung pada pekerja dengan lingkungan kerjanya. Pekerjaan yang tepat dengan lingkungan kerja yang tepat memungkinkan pekerja bekerja secara optimal (Sedarmayanti, 2017). Oleh karena itu, motivasi tenaga kerja perlu didorong untuk dapat lebih semangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan (Hartoyo, 2015).

Produktivitas sangat tergantung pada motivasi perusahaan yang akan tercapai bila terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya. Motivasi ini akan tercermin dalam etos

kerja yang akan mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Purnama, 2012).

Berbeda dengan hasil penelitian Eka (2009), yang dilakukan di PT. Bengawan Abadi Motor (Nasmoco) Surakarta bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan ketika pandemi COVID-19 sedang terjadi dan terdapat keterbatasan. Peneliti melakukan pengambilan data responden secara *luring* dengan menerapkan protokol kesehatan, yaitu 3M (menggunakan masker, mencuci tangan, dan menjaga jarak) yang dianjurkan oleh Pemerintah. Selain itu, peneliti tidak bisa menyebarkan seluruh kuesioner penelitian dikarenakan responden yang masuk aktivitas kerja hanya 50%, sedangkan responden yang lainnya melakukan WFH (*Work From Home*) sehingga jadwal menjadi padat.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian tentang “Hubungan antara kebiasaan sarapan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan” dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Responden cenderung berjenis kelamin laki-laki sebanyak 55,9% dengan usia >25 tahun sebanyak 83,3%.
2. Sebagian besar responden memiliki kebiasaan sarapan dalam kategori terbiasa sarapan sebanyak 73,5%.
3. Sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang tinggi sebanyak 75,5%.
4. Sebagian besar responden memiliki produktivitas kerja yang baik sebanyak 70,6%.
5. Ada hubungan yang signifikan antara kebiasaan sarapan ($p=0,015$) dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan.
6. Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja ($p=0,034$) dengan produktivitas kerja pada karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimantan.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, maka peneliti merekomendasikan berupa saran-saran, diantaranya :

- a. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, seperti status gizi, status kesehatan, pola konsumsi makan dan kelelahan kerja agar dianalisis menjadi lebih lengkap.
- b. Diharapkan bagi pihak perusahaan dapat memberikan edukasi kepada karyawan mengenai pentingnya sarapan pagi, agar meningkatkan konsentrasi dalam bekerja menjadi lebih baik sehingga produktivitas kerja lebih meningkat.
- c. Diharapkan bagi karyawan dapat mempertahankan dalam membiasakan sarapan sebelum melakukan aktivitas kerja, agar semangat dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, F. 2015. *Risk factors of low back pain in workers. J.Majority*. Universitas Lampung. 4(1):12–19.
- Anoraga, P. 2014. Psikologi Kerja. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Aprilianingrum, Y. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Mebel di Temuwangi Pedan Klaten Jawa Tengah. Thesis. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Asian Productivity Organization. APO Productivity Databook 2018. (Kelo University Press Inc, 2018).*
- Astianto, A., Suprihadi H. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Tugas Akhir. STIESIA. Surabaya. <https://ejournal.stiesia.ac.id>.
- Atiqoh, J. 2014. Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Kelelahan kerja pada Pekerja Konveksi Bagian Penjahitan di CV. Aneka Garment Gunungpati Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, September 2014; Vol. 2, No. 2, Hal 119-126.
- Azwar, S. 2008. Penyusunan Skala Psikologi, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Badan Pusat Statistik (BPS)-*Statistics Indonesia*. 2018. diakses dari <http://www.bps.go.id/>, diakses pada tanggal 4 Oktober 2020 pada jam 17:22 WIB.
- Budianto, E. 2013. Pengaruh Beban Kerja dan Kapasitas Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Manggis Royal Jepara. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Chaplin K. & Smith A. 2011. *Breakfast and Snacks: Associations with Cognitive Failure, Minor Injuries, Accidents and Stress. Journal Nutrients* 2011 May; 3(5): 515–528.
- Danang, S. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit CAPS.
- Depkes. 2014. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 41 tahun 2014. Analisis Jenis, Jumlah, dan Mutu Gizi Konsumsi.
- Dunggio, M. 2013. Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 1, 523–533.
- Eka, D. S. 2009. Hubungan Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bengawan Abadi Motor (Nasmoco) Surakarta, Universitas Sebelas Maret.

- Fina, D. S. 2017. Pengaruh Status Gizi dan Kebiasaan Sarapan terhadap Produktivitas Pekerja Wanita PT. Star Sidoarjo, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya.
- Hartoyo, E. 2015. Sarapan Pagi dan Produktivitas. Malang: Tim UBPress.
- Hasmi. 2016. Metode Penelitian Epidemiologi. Jakarta: Penerbit CV. Trans Info Media.
- Hidayat, E. 2014. Kebiasaan Sarapan Hubungannya dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Samick Indonesia. Skripsi FEM Institut Pertanian Bogor: Bogor.
- Hidayati, A. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Pembantu Tulungagung - Blitar.
- Iqbal, M. 2016. Fakta-Fakta Manfaat dari Sarapan Pagi. Bandung: Mizan.
- Irianto, K. 2010. Gizi dan pola hidup sehat. Bandung: Yrama Widya.
- Jetvig. 2010. Perubahan Konsumsi pangan dan Pola Kebiasaan Makan. Jakarta.
- Jihhan, A. A. 2018. Hubungan antara Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo. Skripsi. STIKes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Khomsan, A. 2010. Pangan dan Gizi untuk Kesehatan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Koesindratmono, F. 2011. Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). Korespondensi: Berlian Gressy Septarini, Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Kuswari M., Damayanti D. & Nurul E. H. 2018. Hubungan Kebiasaan Sarapan, Status Gizi, Usia dan Tingkat Kebugaran dengan Produktivitas Kerja Karyawan Astra World Juanda Jakarta Pusat. Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Esa Unggul Jakarta Barat.
- Lemeshow, S. & David, J. 1990. Besar Sampel Dalam Penelitian Kesehatan. Yogyakarta, Indonesia: *Gadjah Mada University Press*.
- Lihawa, W. 2018. Hubungan antara Stres Kerja dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan di Bagian Produksi PT. Samudra Mandiri Sentosa Bitung. Universitas Sam Ratulangi. Vol 7, No. 5.
- Loo, P. 2015. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas dan Kinerja Karyawan. Jurnal ilmiah "INTEGRITAS," Mei. Vol. 1 No. 2.
- Maliye, C. H. 2010. *Nutrient Intake Amongst Rural Adolescent Girl of Wardha. Indian Journal of Community Medicine.* 35(3):400–402.

- Mitayani & Sartika, W. 2010. Buku Saku Ilmu Gizi. Jakarta: CV. Trans Info Media.
- Moehji, S. 2009. Ilmu Gizi 2 Penanggulangan Gizi Buruk. Jakarta: PT. Bhratara Niaga Media.
- Moehji, S. 2013. Ilmu Gizi I. Jakarta: Bratara Karya Aksara.
- Palit, A. R. 2016. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Daya Adicipta Wisesa Kabupaten Minahasa Utara. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/download/22074/2177> 5 Diakses pada tanggal 15 Januari 2021.
- Purnama, H. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Journal of Management*. Vol. 2.
- Radhitya, W. 2014. Analisis Pengaruh Pendidikan, Kesehatan, Dan Angkatan Kerja Wanita Terhadap Kemiskinan Di Kabupaten Gresik (Studi Kasus Tahun 2008-2012). Skripsi FE Universitas Brawijaya; Malang.
- Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas). 2013. Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Kementerian RI tahun 2013. Jakarta. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan lima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siregar, R. 2016. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Desk Collection Lantai 19 di PT. Bank Mandiri Jakarta Pusat.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suharsimi, A. 2015. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryaningrum, T. 2015. Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit: Kencana.
- Tarwaka., Solichul BA., Lilik S. 2011. Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas. Surakarta: UNIBA Press.
- Tilong, A. D. 2014. Buku Lengkap Pertolongan Pertama Pada Beragam Penyakit. Jakarta: FlashBooks.

- Veithzal, Rivai Zainal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Edisi 3 (cetakan enam). Jakarta: Rajawali Pers.
- Wiranti, E. 2015. Hubungan Status Gizi dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Pekerja Wanita Bagian Sewing Line Satu PT APAC Inti Corpora Semarang.
- Yang RJ., Wang EK., Hsieh YS. & Chen MY. 2008. *Irregular breakfast eating and health status among adolescents in Taiwan*. *BMC Public Health*; 6: 29.
- Yolanda, A., Ranita, S. V., Idris, I. & Nurismilida, N. 2015. Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus: PTPN IV (PERSERO)-Kebun Tinjowan Simalungun). *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 69–74.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Penjelasan

HUBUNGAN KEBIASAAN SARAPAN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG KALIMALANG



PENJELASAN PENELITIAN

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini, mahasiswa Program Studi S1 Gizi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mitra Keluarga,
Nama : Ghina Khalishah
NIM : 201702022

Seperti yang kita ketahui bahwa sarapan sangat penting untuk menjalani aktivitas sehari-hari. Para pekerja yang akan memulai aktivitas dengan bekerja perlu ditopang oleh energi yang didapat dari sarapan. Aktivitas yang telah ditunjang oleh sarapan pagi, maka para pekerja akan melakukan kegiatan aktivitas bekerja dengan baik dan semangat serta meningkatkan produktivitas. Maka dari itu saya bermaksud akan melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Kebiasaan Sarapan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimalang”. Penelitian ini dibiayai secara mandiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Kebiasaan Sarapan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kalimalang.

Saya mengajak Bapak/ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Penelitian ini membutuhkan 102 subjek penelitian, dengan jangka waktu keikutsertaan masing-masing subjek sekitar 30 menit.

(Lanjutan)

A. Kesukarelaan untuk ikut penelitian

Keikutsertaan bapak/ibu dalam penelitian ini adalah bersifat sukarela, dan dapat menolak untuk ikut dalam penelitian.

B. Kewajiban Subjek Penelitian

Bapak/ibu diminta untuk memberikan jawaban yang sebenarnya terkait dengan pernyataan yang diajukan untuk mencapai tujuan penelitian ini.

C. Prosedur Penelitian

Prosedur pengambilan bahan penelitian/data dengan cara meminta persetujuan terlebih dahulu kepada Bapak/ibu untuk melakukan penelitian dengan cara memberikan lembaran persetujuan bahwa Bapak/ibu bersedia mengikuti atau tidak penelitian saya dan menandatangani apabila Bapak/ibu menyetujui mengikuti penelitian yang saya lakukan, setelah itu saya akan memberikan lembar kuesioner penelitian saya dengan lembar kuesioner tersebut terdiri dari identitas responden, kuesioner kebiasaan sarapan, kuesioner motivasi kerja dan kuesioner produktivitas kerja.

D. Risiko dan Efek Samping

Tidak ada risiko dan efek samping dalam penelitian ini.

E. Manfaat

Adapun manfaat yang bisa diperoleh dari penelitian ini adalah mendapatkan informasi tentang kebiasaan sarapan, tingkat motivasi kerja dan tingkat produktivitas kerja.

F. Kerahasiaan

Informasi yang didapatkan dari Bapak/ibu terkait dengan penelitian ini akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah (ilmu pengetahuan).

G. Kompensasi

Bapak/ibu yang bersedia menjadi subjek penelitian akan mendapatkan *rewards* berupa Susu UHT.

H. Pembiayaan

Penelitian ini dibiayai secara mandiri oleh peneliti.

(Lanjutan)

I. Informasi Tambahan

Bapak/ibu diberi kesempatan untuk menanyakan semua hal yang belum jelas sehubungan dengan penelitian ini. Bila sewaktu-waktu membutuhkan penjelasan lebih lanjut, Bapak/ibu dapat menghubungi :

Ghina khalishah,

No. HP : 081317008727

Via e-mail : khalishahg@gmail.com

Lampiran 3. Lembar Kuesioner Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN
HUBUNGAN KEBIASAAN SARAPAN DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN DI PT. BANK
MUAMALAT INDONESIA CABANG KALIMALANG**

A. Identitas Responden		
A1	No. Responden :	
A2	Nama :	
A3	Jenis Kelamin :	
A4	Umur :	

B. Kuesioner Kebiasaan Sarapan		
Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan melingkari (O) atau memberi tanda silang (x) pada <i>point</i> yang dianggap mewakili kebiasaan sarapan bapak/ibu.		
B1	Berapa kali bapak/ibu sarapan dalam seminggu ? a. Tidak pernah b. 1-3 kali seminggu c. 4-7 kali seminggu	
B2	Jam berapa bapak/ibu biasanya sarapan ? a. ≤ 09.00 b. > 09.00	
B3	Dimana biasanya bapak/ibu sarapan ? a. Rumah b. Kantor c. Perjalanan	
B4	Bagaimana bapak/ibu memperoleh sarapan ? a. Disiapkan di rumah b. Beli di tempat makan c. Lainnya	
B5	Jika biasanya tidak sarapan, apa alasannya ? a. Tidak tersedia makanan b. Tidak sempat c. Tidak biasa	

Sumber : Hidayat, 2014

(Lanjutan)

Berilah tanda Checklist (√) pada jawaban yang menurut Bapak/ibu paling tepat.									
Keterangan : 5 = Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Ragu-ragu 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju									
C. Kuesioner Motivasi Kerja									
Pernyataan					SS	S	RR	TS	STS
Fisiologi									
C1	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat								
C2	Cuti dan libur yang diberikan oleh Perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku								
C3	Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua								
Keamanan dan Keselamatan									
C4	Fasilitas bekerja di perusahaan ini cukup memadai								
C5	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik								
C6	Keamanan di lingkungan perusahaan sudah dikelola dengan baik								
Kebersamaan, Sosial dan Cinta									
C7	Saya ikut dalam kegiatan yang diadakan oleh Perusahaan								
C8	Saya merasa nyaman karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik								
C9	Saya merasa dihargai bila pengabdian saya selama bekerja diakui oleh Perusahaan								
Harga Diri									
C10	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi								
C11	Perusahaan memberikan penghargaan bila ada karyawan yang mampu menjalankan tugas dengan baik								
C12	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan Atasan atas hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja								
Aktualisasi Diri									
C13	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja								
C14	Pekerjaan yang sulit selalu dapat saya selesaikan dengan baik dengan kemampuan yang saya miliki								

C15	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan terbaik untuk mendapatkan promosi jabatan					
D. Kuesioner Produktivitas Kerja						
Kemampuan						
D1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan saat ini					
D2	Saya memiliki kemampuan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja					
D3	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
Meningkatkan Hasil Yang Dicapai						
D4	Produktivitas pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh Perusahaan					
D5	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik					
D6	Dalam mengerjakan saya selalu teliti dan berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan					
Semangat Kerja						
D7	Saya memberikan ide atau gagasan baru dalam menyelesaikan tugas					
D8	Saya tidak pernah mengeluh dan terbebani terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
D9	Saya merasa bersemangat mencari solusi terhadap pekerjaan yang timbul					
Pengembangan Diri						
D10	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan					
D11	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
D12	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas					
Mutu						
D13	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja					
D14	Saya bekerja sesuai dengan program kerja					
D15	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
Efisiensi						
D16	Saya terkadang melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					

D17	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan penyelesaian hasil pekerjaan					
D18	Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan					

Sumber : Hidayati, 2017

Lampiran 4. Surat Izin Penelitian/*Ethical Clearance*

	<p>Komisi Etik Penelitian Kesehatan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (KEPK – UHAMKA) Jakarta http://www.lemjit.uhamka.ac.id</p> <p>Kodefikasi Kelembagaan KEPK: 3175022S http://sim-epk.keppkn.kemkes.go.id/daftar_kepk/</p>	<p>POB-KE.B/008/01.0</p> <p>Berlaku mulai: 19 Mei 2017</p> <p>FL/B.06-008/01.0</p>
---	---	--

SURAT PERSETUJUAN ETIK

PERSETUJUAN ETIK

No : 03/20.12/0744

*Bismillaahirrohmaanirrohiim
Assalamu 'alaikum warohmatullohi wabarokatuh*

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Komisi Etik Penelitian Kesehatan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (KEPK-UHAMKA), setelah dilaksanakan pembahasan dan penilaian oleh reviewer yang bersertifikat, memutuskan bahwa protokol penelitian/skripsi/tesis dengan judul :

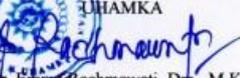
“HUBUNGAN KEBIASAAN SARAPAN DAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN DI PT. BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG KALIMALANG”

Atas nama
Peneliti utama : Ghina Khalishah
Peneliti lain : -
Program Studi : S1 Gizi
Institusi : SEKOLAH TINGGI KESEHATAN MITRA KELUARGA BEKASI

dapat disetujui pelaksanaannya. Persetujuan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan sampai dengan batas waktu pelaksanaan penelitian seperti tertera dalam protokol.

Pada akhir penelitian, laporan pelaksanaan penelitian harus diserahkan kepada KEPK-UHAMKA dalam bentuk soft copy ke email kepk@uhamka.ac.id. Jika terdapat perubahan protokol dan/atau perpanjangan penelitian, maka peneliti harus mengajukan kembali permohonan kajian etik penelitian (amandemen protokol).

Wassalamu 'alaikum warohmatullohi wabarokatuh

Jakarta, 12 Desember 2020
Ketua Komisi Etik Penelitian Kesehatan
UHAMKA

(Drs. Rachmawati, Dr., M.Kes)

Lampiran 5. Pengolahan Data SPSS

Analisis Univariat

Statistics

Jenis Kelamin

N	Valid	102
	Missing	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	57	55.9	55.9	55.9
	Perempuan	45	44.1	44.1	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Statistics

Usia

N	Valid	102
	Missing	0

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-25 tahun	17	16.7	16.7	16.7
	>25 tahun	85	83.3	83.3	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Statistics

Kebiasaan sarapan

N	Valid	102
	Missing	0

(Lanjutan)

Kebiasaan Sarapan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Terbiasa Sarapan	75	73.5	73.5	73.5
	Tidak Terbiasa Sarapan	27	26.5	26.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Statistics

Motivasi kerja

N	Valid	102
	Missing	0

Motivasi kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	77	75.5	75.5	75.5
	Rendah	25	24.5	24.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

Statistics

Produktivitas kerja

N	Valid	102
	Missing	0

Produktivitas Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Baik	72	70.6	70.6	70.6
	Kurang Baik	30	29.4	29.4	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

(Lanjutan)

Analisis Bivariat

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kebiasaan Sarapan * Produktivitas Kerja	102	100.0%	0	0.0%	102	100.0%

Kebiasaan Sarapan * Produktivitas Kerja Crosstabulation

			Produktivitas Kerja		Total
			Baik	Kurang Baik	
Kebiasaan Sarapan	Terbiasa Sarapan	Count	48	27	75
		% within Kebiasaan Sarapan	64.0%	36.0%	100.0%
	Tidak Terbiasa Sarapan	Count	24	3	27
		% within Kebiasaan Sarapan	88.9%	11.1%	100.0%
Total		Count	72	30	102
		% within Kebiasaan Sarapan	70.6%	29.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	5.924 ^a	1	.015	.015	.011
Continuity Correction ^b	4.785	1	.029		
Likelihood Ratio	6.733	1	.009		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	5.865	1	.015		
N of Valid Cases	102				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7.94.

b. Computed only for a 2x2 table

(Lanjutan)

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kebiasaan Sarapan (Terbiasa Sarapan / Tidak Terbiasa Sarapan)	.222	.061	.807
For cohort Produktivitas Kerja = Baik	.720	.580	.893
For cohort Produktivitas Kerja = Kurang Baik	3.240	1.069	9.819
N of Valid Cases	102		

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi Kerja * Produktivitas Kerja	102	100.0%	0	0.0%	102	100.0%

Motivasi Kerja * Produktivitas Kerja Crosstabulation

			Produktivitas Kerja		Total
			Baik	Kurang Baik	
Motivasi Kerja	Tinggi	Count	40	37	77
		% within Motivasi Kerja	51.9%	48.1%	100.0%
	Rendah	Count	19	6	25
		% within Motivasi Kerja	76.0%	24.0%	100.0%
Total		Count	59	43	102
		% within Motivasi Kerja	57.8%	42.2%	100.0%

(Lanjutan)

Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	4.477 ^a	1	.034		
Continuity Correction ^b	3.545	1	.060		
Likelihood Ratio	4.700	1	.030		
Fisher's Exact Test				.039	.028
Linear-by-Linear Association	4.433	1	.035		
N of Valid Cases	102				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.54.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Motivasi Kerja (Tinggi / Rendah)	.341	.123	.948
For cohort Produktivitas Kerja = Baik	.684	.502	.930
For cohort Produktivitas Kerja = Kurang Baik	2.002	.960	4.176
N of Valid Cases	102		

Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian

