

HUBUNGAN ANTARA USIA, STATUS GIZI, MOTIVASI KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA OPERATOR BAGIAN PERAKITAN DI PT. X

Brigita Novianti, Bina Kurniawan, Baju Widjasena
Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro
*Brigita Novianti, brigita.novianti@gmail.com

ABSTRACT

National automotive industry is now experiencing a very significant growth. Each company always attempt their workers to achieve a maximum work productivity. Productivity can be influenced by age, nutritional status, work motivation and work experience. The purpose of this research was to analyze the correlation between age, nutritional status, work motivation and work experience with work productivity. Dependent variable in this research was work productivity and independent variables were age, nutritional status, work motivation and work experience. This was an explanatory research with cross sectional design. Population of this research were assembly parts operator with the total of 45 people and sampling technique was using simple random sampling. Data was collected using questionnaire and measurement of Basal Metabolic Rate (BMR). Data was analyzed using Rank Spearman correlation trial. Statistical results showed that there were correlation between age (sig = 0,000), nutritional status (sig = 0,000), work motivation (sig = 0,033), and work experience (sig = 0,028) with work productivity of assembly parts operator. Company should move the old operator to the wheel assembling or delivery and supply section, collaborated with company's clinic to give socialization about nutritional needs and good nutritional intake to the operator, proposed to cathering section to make lunch menu's survey, and gave positive motivation.

Keywords : Productivity, Age, Nutritional Status, Work Motivation, Work Experience

PENDAHULUAN

Pertumbuhan industri secara global terbilang cukup maju. Hal ini terbukti munculnya perusahaan-perusahaan dari perusahaan kecil maupun besar yang ikut meramaikan dunia usaha di Indonesia. Perkembangan industri di Indonesia secara keseluruhan

hampir selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya, dimulai dari industri jasa, makanan, pakaian, peralatan elektronik, hingga otomotif.¹ Industri otomotif dan komponen otomotif merupakan salah satu klaster industri unggulan yang berperan mendongkrak pertumbuhan ekonomi Indonesia

diatas 7 %.² Industri otomotif nasional sekarang ini mengalami pertumbuhan yang sangat signifikan karena jumlahnya bertambah setiap tahun sehingga banyak produsen kendaraan bermotor yang berlomba-lomba dalam meningkatkan pemasarannya. Hal ini dapat meningkatkan persaingan antar produsen yang sangat ketat.³ Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu berusaha agar pekerjanya dapat mencapai produktivitas kerja yang maksimal guna mencapai target produksi yang telah ditentukan.⁴

Produktivitas merupakan salah satu faktor penentu untuk memacu pertumbuhan ekonomi secara maksimal.⁵ 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.⁶ Menurut Siagian 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 pekerja sangat menentukan kondisi permintaan pekerja itu sendiri, sebab apabila produktivitas pekerja itu rendah otomatis kinerjanya pun rendah, kinerja

yang rendah akan menurunkan pencapaian target-target perusahaan.⁸ Produktivitas pekerja di Indonesia mengalami peningkatan selama periode tahun 2011 – 2015. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kualitas pekerja di Indonesia semakin baik. Pada tahun 2015, produktivitas pekerja di Indonesia mencapai 78,18 juta rupiah per pekerja, capaian tersebut meningkat sebesar 4,62 persen dari tahun sebelumnya.⁹

Tenaga kerja sebagai pelaksana dalam kegiatan perusahaan harus diarahkan untuk mencapai tingkat produktivitas maksimal.¹⁰ Ciri-ciri seseorang pekerja yang produktif adalah lebih dari memenuhi kualifikasi pekerja, bermotivasi tinggi, mempunyai orientasi pekerjaan yang positif, dewasa, dan dapat bergaul dengan efektif.¹¹ Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dibagi menjadi dua golongan yaitu golongan pertama, faktor yang ada pada diri individu seperti usia, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, motivasi, pendidikan, dan keterampilan; golongan yang kedua, faktor yang ada di luar individu seperti waktu istirahat, lama kerja, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga, manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi.^{12,13}

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Etrik Wiranti terkait hubungan antara status

gizi dan motivasi kerja dengan produktivitas pekerja wanita Bagian *Sewing Line* Satu PT APAC Inti Corpora Semarang, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara status gizi dan motivasi dengan produktivitas kerja.¹⁴ Penelitian lain yang dilakukan oleh Yoga Aprilianingrum 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.¹⁵ Penelitian terdahulu membuktikan bahwa karakteristik individu seperti usia, pendidikan, jenis kelamin dan pengalaman kerja memiliki pengaruh pada produktivitas kerja, hasil ini ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Erni Ummi Hasanah dan Puri Widodo dengan judul Analisis Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Rumah Tangga Krecek di Kelurahan Segoroyoso.¹⁶

PT. X merupakan salah satu perusahaan otomotif terkemuka di Indonesia. Jumlah karyawan PT. X kurang lebih sebanyak 1.200 orang. Proses produksi yang ada di PT. X terdiri dari pencetakan (proses pembuatan bagian-bagian badan motor), pengelasan (proses penyatuan bagian-bagian badan motor hingga menjadi kerangka), pengecatan (proses pengecatan kerangka), dan perakitan (proses perakitan hingga menjadi motor).

Bagian perakitan terdiri dari 3 bagian yaitu bagian *line* produksi, *wheel assembling*, dan *delivery and supply*. Jumlah pekerja di sub-bagian *line* produksi sebanyak 81 orang, sub-bagian *wheel assembling* sebanyak 19 orang, dan *delivery and supply* sebanyak 20 orang. Pada penelitian ini, peneliti hanya mengambil penelitian pada sub-bagian *line* produksi. Sub-bagian *line* produksi merupakan sub-bagian yang merakit semua komponen motor kecuali ban.

Produktivitas dapat diartikan sebagai sikap mental yang dapat dilihat dari tiga unsur, yaitu semangat kerja, metode kerja dan hasil kerja. Berdasarkan hasil survey penelitian, pekerja di bagian perakitan PT. X beranggapan bahwa mereka hanya cukup menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas mereka tanpa mempedulikan hasil dan mereka telah menerapkan metode kerja yang sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan dari sisi hasil kerja, data monitoring pencapaian produksi bagian perakitan pada bulan April 2017 menyatakan bahwa terjadi kesenjangan antara hasil produksi dengan target sebesar 5 % hingga 17% dan hasil produksi mengalami penurunan selama bulan April 2017. Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja administrasi bagian perakitan, tidak tercapainya target produksi disebabkan oleh beberapa hal, seperti barang yang akan dirakit tidak sesuai standar, kurangnya

pasokan dari vendor karena masalah internal vendor, dan kurangnya tenaga kerja. Menurut data sekunder yang didapatkan dan hasil observasi yang dilakukan pada 10 orang pekerja di *line* produksi bagian perakitan PT. X, dapat dilihat bahwa rentang usia pekerja berkisar antara 36 – 45 tahun, 75% pekerja tampak gemuk, 50% pekerja tidak langsung kembali bekerja setelah bel selesai istirahat berbunyi, dan rentang masa kerja pekerja yang berkisar antara 10 – 25 tahun. Sedangkan dari lembar observasi gamba yang dilakukan perusahaan, pekerja terkadang masih terlihat berbicara tentang hal-hal di luar pekerjaan dengan pekerja lain pada saat jam kerja.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai hubungan antara usia, status gizi, motivasi kerja, dan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan di PT. X.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory*, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan rancangan penelitian *cross sectional*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja *line* produksi dibagian perakitan PT. X yang berjumlah 81 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang. Data dikumpulkan menggunakan

kuesioner untuk mengumpulkan data yang berasal dari responden mengenai usia, status gizi, motivasi kerja, pengalaman kerja dan produktivitas kerja. Kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS. Analisis data yang digunakan yaitu berupa analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji korelasi *Rank Spearman*.

HASIL

A. Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Usia Operator Bagian Perakitan PT. X Tahun 2017

| Usia | n | (%) |
|------------------------|----|-------|
| Tua (≥ 40 tahun) | 20 | 44,4 |
| Muda (< 40 tahun) | 25 | 55,6 |
| Total | 45 | 100,0 |

Tabel 1. menyatakan bahwa usia operator bagian perakitan PT. X didominasi oleh usia kategori muda (< 40 tahun) dengan jumlah 25 orang (55,6%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Status Gizi Operator Bagian Perakitan PT. X Tahun 2017

| Status Gizi | n | (%) |
|--------------------------------------|----|-------|
| Tidak Normal ($<18,5$ dan $>25,0$) | 31 | 68,9 |
| Normal ($18,5 - 25,0$) | 14 | 31,1 |
| Total | 45 | 100,0 |

Status gizi operator bagian perakitan PT. X lebih banyak yang termasuk kedalam kategori tidak normal (IMT $<18,5$ dan $>25,0$) sebesar 31 orang (68,9%) jika dilihat dari tabel 2.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Operator Bagian Perakitan PT. X Tahun 2017

| Motivasi Kerja | n | (%) |
|----------------|----|-------|
| Rendah | 22 | 48,9 |
| Sedang | 13 | 28,9 |
| Tinggi | 10 | 22,2 |
| Total | 45 | 100,0 |

Motivasi kerja operator bagian perakitan PT. X paling banyak termasuk ke dalam kategori rendah yaitu sebanyak 22 orang (48,9%), hal ini dapat disimpulkan berdasarkan tabel 3.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja Operator Bagian Perakitan PT. X Tahun 2017

| Pengalaman Kerja | n | (%) |
|------------------|----|-------|
| Kurang Baik | 22 | 48,9 |
| Baik | 23 | 51,1 |
| Total | 45 | 100,0 |

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwa pengalaman kerja operator perakitan bagian perakitan PT. X paling banyak dalam kategori baik yaitu sebanyak 23 orang (51,1%).

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Operator Bagian Perakitan PT. X Tahun 2017

| Produktivitas | n | (%) |
|---------------|----|-------|
| Rendah | 20 | 44,5 |
| Sedang | 14 | 31,1 |
| Tinggi | 11 | 24,4 |
| Total | 45 | 100,0 |

Berdasarkan tabel 5. dapat diketahui bahwa produktivitas kerja operator bagian perakitan PT. X paling banyak dalam kategori rendah, yaitu sebanyak 20 orang (44,5%) dan paling sedikit dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 11 orang (24,4%).

B. Analisis Bivariat

Tabel 6. Analisis Hubungan antara Usia, Status Gizi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja Operator Bagian Perakitan di PT. X Tahun 2017

| Variabel | p | r |
|---|-------|-------|
| Hubungan antara Usia dengan Produktivitas Kerja | 0,000 | 0,736 |
| Hubungan antara Status Gizi dengan Produktivitas Kerja | 0,000 | 0,647 |
| Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja | 0,033 | 0,319 |
| Hubungan antara Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja | 0,028 | 0,327 |

Berdasarkan tabel 6. dapat dilihat bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara usia dengan produktivitas kerja dengan arah hubungan positif, ada hubungan yang kuat antara status gizi dengan produktivitas kerja dengan arah hubungan positif, ada hubungan lemah antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dengan arah hubungan positif, dan ada hubungan yang lemah antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja dengan arah hubungan positif.

PEMBAHASAN

1. Hubungan Usia dengan Produktivitas Kerja Operator Bagian Perakitan di PT. X

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan bahwa operator dengan produktivitas kerja

rendah didominasi oleh operator dengan usia tua dan operator dengan produktivitas kerja sedang serta tinggi didominasi oleh pekerja dengan usia muda. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara usia dengan produktivitas kerja dengan arah hubungan positif. Semakin tinggi usia, semakin tinggi pula produktivitasnya.

Semakin meningkatnya usia pekerja maka semakin meningkat pula tingkat produktivitasnya karena pekerja tersebut berada dalam usia produktif, namun semakin menjelang tua usia pekerja maka semakin menurun pula tingkat produktivitasnya karena keterbatasan faktor fisik dan kesehatan yang mempengaruhi.¹⁷

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu adanya hubungan antara usia dengan produktivitas perawat.¹⁸ Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian pada dokter gigi yaitu adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara usia dengan produktivitas kerja.¹⁹ Penelitian yang dilakukan oleh Azzah juga menunjukkan bahwa ada hubungan antara usia dengan produktivitas.²⁰

2. Hubungan Status Gizi dengan Produktivitas Kerja

Operator Bagian Perakitan di PT. X

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semua operator yang memiliki produktivitas kerja rendah berstatus gizi tidak normal, operator yang memiliki produktivitas kerja sedang sebagian besar berstatus gizi tidak normal dan operator yang memiliki produktivitas kerja tinggi sebagian besar berstatus gizi normal. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara status gizi dengan produktivitas kerja dengan arah hubungan positif. Semakin tinggi status gizi, semakin tinggi pula produktivitasnya.

Pekerja yang memiliki status gizi lebih atau obesitas maka lamban dalam bekerja dan kurang lincah karena mengeluarkan tenaga yang lebih banyak untuk bergerak membawa tubuhnya sehingga produktivitas kerja menurun, sedangkan orang yang memiliki berat badan normal akan lebih lincah dan aktif dalam bekerja sehingga produktivitas kerja baik. Seseorang yang kekurangan berat badan tingkat berat maupun ringan, maka kurang mampu bekerja keras dan mudah letih.²¹

Etrik melakukan penelitian dengan hasil yang sama dengan hasil penelitian ini, yaitu adanya hubungan yang signifikan antara status gizi dengan produktivitas.¹⁴

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu juga menghasilkan hasil yang sama, yaitu adanya hubungan antara status gizi dengan produktivitas.²²

Penelitian lain yang sejalan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan pada pekerja bagian *sorters* dan *packers* di pabrik keramik dengan hasil adanya hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja.²³

3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Operator Bagian Perakitan di PT. X

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa operator dengan produktivitas rendah sebagian besar memiliki motivasi kerja yang rendah, operator yang dengan produktivitas sedang sebagian besar memiliki motivasi kerja yang sedang, dan operator dengan produktivitas tinggi sebagian besar memiliki motivasi kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil uji korelasi yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan lemah antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dengan arah hubungan positif. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula produktivitasnya.

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 memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Motivasi adalah salah satu faktor yang penting dan berpengaruh terhadap produktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang baik pula.^{24,1}

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya, yaitu ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.²⁵ Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan kepada pekerja wanita bagian *sewing line* satu PT APAC Inti Corpora Semarang, yaitu adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.¹⁴ Penelitian yang sebelumnya juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian ini, yaitu ada hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.²⁶

4. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja Operator Bagian Perakitan di PT. X

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari penelitian ini, dapat dinyatakan bahwa produktivitas rendah didominasi oleh operator dengan pengalaman kerja yang kurang baik, sedangkan

produktivitas sedang dan ditinggi didominasi oleh operator dengan pengalaman kerja yang baik. Dari hasil uji korelasi, didapatkan hasil yang menyatakan bahwa ada hubungan yang lemah antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja dengan arah hubungan positif. Semakin tinggi pengalaman kerja, semakin tinggi pula produktivitas kerja.

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang yang dapat bekerja dengan lebih efisien sehingga akan menguntungkan perusahaan. Sehingga tenaga kerja perlu diperhitungkan dan ditentukan dahulu kualitas ataupun mutu tenaga kerja yang dibutuhkan. Hubungan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja harus menjadi suatu sarana atau alat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan individu (baik karena hubungan kerja maupun karena isi pekerjaan) bahwa suatu tingkat pengalaman yang tinggi dapat mengakibatkan moril yang tinggi dan bersikap positif terhadap perusahaan, pekerjaan dan teman-teman sekerja dan orang-orang bawahan. Pengalaman yang baik mempunyai hubungan yang positif dengan hasil yang tinggi.²⁷

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu ada hubungan positif yang

signifikan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja.²⁷ Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuniarni, yaitu ada hubungan positif antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja.²⁸ Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan kepada pekerja bagian produksi, yaitu ada hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja.²⁹

KESIMPULAN

1. Operator bagian perakitan PT. X terbanyak berusia muda (< 40 tahun) dengan jumlah 25 orang (55,6%), status gizi terbanyak adalah kategori tidak normal (IMT <18,5 dan >25,0) sebanyak 31 orang (68,9%), motivasi kerja terbanyak adalah kategori rendah sebanyak 22 orang (48,9%), pengalaman kerja terbanyak adalah kategori baik sebanyak 23 orang (51,1%), dan produktivitas terbanyak adalah kategori rendah sebanyak 20 orang (44,5%).
2. Ada hubungan antara usia dengan produktivitas kerja operator bagian perakitan di PT. X
3. Ada hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja operator bagian perakitan di PT. X
4. Ada hubungan antara motivasi kerja dengan

- produktivitas kerja operator bagian perakitan di PT. X
5. Ada hubungan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja operator bagian perakitan di PT. X

DAFTAR PUSTAKA

1. Purnama R. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi CV Epsilon Bandung. *J Pendidik Manaj Bisnis*. 2012;7:58-72.
2. Dewayana TS, Sugiarto D, Hetharia D. Peluang dan Tantangan Industri Komponen Otomotif Indonesia. 2012.
3. Saputro AK. Pengaruh Iklan dan Citra Merek terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda Beat. 2016.
4. Afandi P. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish; 2016.
5. Pujiastuti A. Pengaruh Pre Menstrual Syndrom Terhadap Tenaga Kerja Wanita di Pabrik Korek Api Pematangsiantar. 2008.
6. Putri AK. Pengaruh Stress Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Supporting Pada Pt. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk Di Perawang. *Jom FEKON*. 2015;Vol. 2 No.:1-18.
7. Sondang SP. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta; 2009.
8. Nanang F. *Ekonomi Dan Pembiayaan Pendidikan*. Bandung: Rosda Karya; 2004.
9. Tim Penyusun Buku Pengukuran Produktivitas Nasional Regional dan Sektoral. *Pengukuran Produktivitas Nasional, Regional Dan Sektoral 2016*. Jakarta: Direktorat Bina Produktivitas, Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Kemnaker; 2016.
10. M. SBA. *Bunga Rampai HIPERKES Dan KK*. Semarang: Badan Penerbit Undip; 2003.
11. Timpe AD. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Produktivitas*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo; 1989.
12. Sutrisno E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana; 2009.
13. Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju; 2001.
14. Wiranti E. Hubungan Status Gizi dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Pekerja Wanita Bagian Sewing Line Satu PT APAC Inti Corpora Semarang. 2015.
15. Aprilianingrum Y. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Mebel di Temuwangi Pedan Klaten Jawa Tengah. 2015.
16. Hasanah EU, Widodo P. Analisis Produktivitas Tenaga

- Kerja pada Industri Rumah Tangga Krecek di Kelurahan Segoroyoso. *Bisnis dan Ekon.* 2011;2:169 – 182.
17. Kumbadewi LS, Suwendra I wayan, Susila GPAJ. Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. 2016;4. -Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha.
 18. Kumajas FW, Warouw H, Bawotong J. Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Datoe Binangking Kabupaten Bolaang Mongondow. 2014.
 19. Megawati DU, K RPO. Pengaruh Umur terhadap Kinerja Dokter Gigi pada Puskesmas di Wilayah Kotamadya Yogyakarta. 2013.
 20. Yasefia A. Hubungan Umur, Sikap, Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RS Dr. Reksodiwiryong Padang Tahun 2015. 2015.
 21. Suma'mur. *Ergonomi Untuk Produktivitas*. Jakarta: Haji Masagung; 1989.
 22. Utami SR. Hubungan antara Status Gizi dan Tingkat Kebugaran Jasmani dengan Produktivitas Kerja pada Tenaga Kerja Wanita Unit Spinning 1 Bagian Winding PT. Apac Inti Corpora Bawen Tahun 2013. 2013.
 23. Rizqi Riyani Putri Farikha. Hubungan Status Gizi dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Bagian Sorters and Packers. 2016.
 24. Siregar R. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan Desk Collection Lantai 19 di PT. Bank Mandiri Jakarta Pusat. 2016.
 25. Hamali AY. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung. *The Winners*. 2013;14:77-86.
 26. Nugroho SA. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Spinning II Shift I di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang Tahun 2009. 2009.
 27. Fata R. Hubungan Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Fortuna Industri Plastic Pasuruan. 2013.
 28. Yuniarni YDR. Hubungan antara pengalaman kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan : studi kasus pada CV Karya Baru Klaten. 2005.
 29. Masehat K. Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Produktivitas Pekerja Bagian Produksi PT INDOFARMA. 2000.