



**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***

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh
Sri Rahayu Utami
NIM. 6450408092

**JURUSAN ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2013

ABSTRAK

Sri Rahayu Utami.

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.

XV + 73 halaman + 12 tabel + 2 gambar + 13 lampiran

Berdasarkan survei pendahuluan diketahui 12 pekerja mempunyai produktivitas yang tidak sesuai, dan 8 pekerja produktivitasnya sesuai. Data dari perusahaan menunjukkan adanya penurunan selama 5 tahun terakhir dengan target pencapaian (99%).

Produktivitas dipengaruhi oleh beban kerja, kapasitas kerja dan beban tambahan akibat lingkungan kerja. Tenaga kerja dengan status gizi dan kemampuan fisik yang kurang akan mengurangi produktivitas kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui 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.

Jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi berjumlah 73 orang dan sampel 45 orang. Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Instrument yang digunakan adalah timbangan berat badan dan tinggi badan, bangku *harvard*, *metronome*, *stopwatch* dan lembar data produktivitas.

Analisis data menggunakan uji *chi-square* dengan $\alpha = 0,05$, dan didapatkan hasil bahwa ada hubungan antara status gizi ($p=0,005$), tingkat kebugaran jasmani ($p=0,001$) dengan produktivitas kerja.

Simpulan dari penelitian ini bahwa ada hubungan antara status gizi dan tingkat kebugaran jasmani dengan produktivitas kerja. Saran bagi pekerja diharapkan dapat mengkonsumsi makanan yang mengandung gizi seimbang, serta melakukan olahraga untuk meningkatkan kebugaran jasmaninya, bagi PT. Apac Inti Corpora Bawen yaitu lebih memperhatikan jumlah komposisi makanan tenaga kerjanya sehingga kebutuhan energinya dapat tercukupi, bagi peneliti selanjutnya perlu adanya penelitian lanjutan dengan menambah variabel bebas yang lain dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda.

Kata kunci : Status Gizi, Kebugaran Jasmani, Produktivitas Kerja

Kepustakaan : 35 (1997-2009)

ABSTRACT

Sri Rahayu Utami

Relationship Between Nutritional Status and Physical Fitness Levels With Work Productivity In Labor Women Spinning Unit 1 Part Winding PT. Apac Inti Corpora Bawen in the year of 2013.

XV+73pages+ 12tables+ 2 figures + 13appendices

Based on a preliminary survey of 12 workers have known that productivity is not appropriate, and 8 worker productivity accordingly. Data of the company shows a decrease over the last 5 years with a target achievement (99%). Productivity is affected by workload, work capacity and the additional burden caused by the working environment. Workforce with less nutritional status and physical ability will not reduce work productivity. The purpose of this research to determine the relationship between nutritional status and level of physical fitness by working on labor productivity women Spinning unit 1 part Winding PT. Apac Inti Corpora Bawen.

This research was explanatory research with cross sectional approach. Population was 73 people and sample was 45 employees. The samples using simple random sampling. Instrument was a weight scales and height, harvard bench, metronome, stopwatch and productivity data sheet.

Was processed, using the *chi-square* statistic with $\alpha = 0.05$. The results was a relationship between nutritional status ($p = 0.005$), level of physical fitness ($p = 0.001$) with labor productivity.

Conclusions this research there was a relationship between nutritional status and level of physical fitness with work productivity. This research will expect workers to consume foods that contain balanced nutrition, and exercise to improve physical fitness, for PT. Apac Inti Corpora Bawen more attention to the composition of its workforce so as food energy needs can be fulfilled, for further research is need for further research to add variable other free and using different research methods.

Keywords: Nutrition, Physical Fitness, Work Productivity

References: 35 (1997-2009)

PENGESAHAN

Telah disidangkan di hadapan Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, skripsi atas nama Sri Rahayu Utami, NIM: 6450408092, dengan judul "**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**"

Pada hari : Selasa
Tanggal : 24 September 2013

Panitia Ujian:



Ketua Panitia,

Dr. H. Harry Pramono, M.Si.
NIP. 19591019.198503.1.001

Sekretaris,

Dr.dr.Hj. Oktia Woro K.H M.Kes.
NIP. 195910011987032001

Dewan Penguji:

Tanggal Pengesahan

Ketua Penguji,

1. Irwan Budiono, S.KM., M.Kes.
NIP. 197512172005011003

21-10-13

Anggota Penguji,
(Pembimbing Utama)

2. Drs. Herry Koesyanto, M.S.
NIP. 195801221986011001

22-10-13

Anggota Penguji,
(Pembimbing Pendamping)

3. dr. Anik Setyo Wahyuningsih.
NIP. 197409032006042001

23/10-2013

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Kalau usaha kita gagal lalu kita tetap berusaha, tidak berarti kegagalan disini artinya nol tanpa balasan tetapi biasanya kegagalan itulah yang menjadi alasan Tuhan untuk mendatangkan balasan lain yang baik atau yang lebih baik (AN. Ubaedy, 2008:52)



Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Bapak dan Mamah, sebagai Dharma
Bakti Ananda
2. Almamaterku Unnes.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan kasih sayangnya, sehingga skripsi yang berjudul *“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”* dapat terselesaikan. Skripsi ini dimaksudkan untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat di Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang.

Skripsi ini dapat diselesaikan dengan bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak, untuk ini disampaikan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, Bapak Drs. H. Harry Pramono, M.Si., atas surat keputusan penetapan Dosen Pembimbing Skripsi.
2. Pembantu Dekan Bidang Akademik Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, Bapak Drs. Tri Rustiadi, M.Kes., atas ijin penelitian.
3. Ketua Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, Ibu Dr. dr. Hj. Oktia Woro K. H., M.Kes., atas persetujuan penelitian.
4. Penguji Skripsi, Bapak Drs. Irwan Budiono SKM., M.Kes., atas saran dan masukan dalam perbaikan skripsi ini.
5. Pembimbing I, Bapak Drs. Herry Koesyanto., M.S., atas bimbingan, arahan serta motivasinya dalam penyusunan skripsi ini.

6. Pembimbing II, Ibu dr.Anik Setyo Wahyuningsih., atas kesabaran dalam memberikan bimbingan, motivasi, dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, atas bekal ilmu, bimbingan dan bantuannya.
8. Kepala HRD,Bapak Ramidjan, atas ijin penelitian.
9. Kepala bagian Polyclinic, Bapak Nurhadi beserta staf, atas bantuannya dalam penelitian ini.
10. Kepala Bagian Produksi *Spinning* 1 Beserta Staf, atas bantuannya dalam penelitian ini
11. Bapak dan Mamah yang saya sayangi, atas do'a, motivasi, dan segala pengorbanan serta bantuannya dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Kakak ku dan adikku (Eko margono dan Desti Tomi T)atas do'a, motivasi dan semangat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
13. Sahabatku, serta orang terkasihku (Eva, Erna, Ayudanti, Kris, Yogi, Alfa), atas bantuan, do'a, semangat, dan motivasinya dalam penyusunan skripsi ini.
14. Teman Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Angkatan 2008,atas masukan serta motivasinya dalam penyusunan skripsi ini.
15. Teman–teman kos Filia atas bantuan dan motivasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
16. Teman–teman Bees Resto Paragon atas motivasinya dalam penyelesaian skripsi ini

17. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, atas masukannya dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga amal baik dari semua pihak, mendapat pahala yang melimpah dari Allah SWT. Disadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan guna penyempurnaan karya selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat.



Semarang, Oktober 2013

Penyusun

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Keaslian Penelitian	7
1.6 Ruang Lingkup Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Produktivitas Kerja	12
2.1.1 Pengertian Produktivitas kerja	12
2.1.2 Faktor Pengaruh Produktivitas Kerja	13

2.1.3 Pengukuran Produktivitas kerja.....	15
2.2 Status Gizi.....	15
2.2.1 Definisi Status Gizi.....	15
2.2.2 Zat-Zat Gizi yang Dibutuhkan dalam Tubuh.....	17
2.2.3 Faktor Pengaruh Status Gizi	18
2.2.4 Dampak Gangguan Gizi terhadap Fungsi Tubuh.....	19
2.2.5 Kebutuhan Gizi Pekerja.....	20
2.2.6 Penilaian Status Gizi.....	21
2.3 Kebugaran Jasmani.....	22
2.3.1 Definisi kebugaran Jasmani.....	22
2.3.2 Komponen Kebugaran Jasmani.....	23
2.3.3 Fungsi Kebugaran Jasmani.....	24
2.3.4 Faktor Pengaruh Kebugaran Jasmani.....	24
2.3.5 Upaya peningkatan Kebugaran Jasmani.....	25
2.3.6 Pengukuran Tingkat Kebugaran Jasmani.....	26
2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas kerja	27
2.4.1 Beban Kerja	27
2.4.2 Kapasitas Kerja	28
2.4.3 Beban Tambahan Akibat Lingkungan Kerja	32
2.4.4 Status Gizi	33
2.4.5 Kebugaran Jasmani	34
2.5 Kerangka Teori	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	36

3.1	Kerangka Konsep	36
3.2	Variabel Penelitian	36
3.3	Hipotesis Penelitian.....	37
3.4	Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel.....	37
3.5	Jenis dan Rancangan Penelitian	38
3.6	Populasi dan Sampel Penelitian	38
3.7	Sumber Data Penelitian.....	39
3.8	Instrumen Penelitian.....	40
3.9	Pelaksanaan Pengambilan Data.....	40
3.10	Analisis Data.....	41
3.11	Analisis Univariat.....	42
3.12	Analisis Bivariat.....	42
	BAB IV HASIL PENELITIAN.....	44
4.1	Gambaran Umum.....	44
4.1.1	Gambaran Umum Penelitian.....	44
4.1.2	Karakteristik Responden.....	46
4.2	Hasil Penelitian	47
4.2.1	Analisis Univariat.....	48
4.2.2	Analisis Bivariat.....	49
	BAB V PEMBAHASAN	52
5.1	Analisis Hasil Penelitian	52
5.1.1	Analisis Karakteristik Responden.....	52
5.1.2	Analisis Hasil Uji Univariat	53

5.1.3 Analisis Hasil Uji Bivariat	56
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	64
BAB VI SIPULAN DAN SARAN	65
6.1 Simpulan	65
6.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN.....	70



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Keaslian Penelitian.....	8
Tabel 2.1 : Kriteria IMT untuk Indonesia.....	22
Tabel 2.2 : Kriteria Penilaian Harvard Step Test Cara Cepat.....	27
Tabel 3.1 : Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel.....	37
Tabel 4.1: Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.2: Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
Tabel 4.3: Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel 4.4: Distribusi Responden Berdasarkan Status Gizi	47
Tabel 4.5: Distribusi Responden Berdasarkan Kebugaran Jasmani.....	48
Tabel 4.6 : Distribusi Produktivitas Kerja Responden.....	48
Tabel 4.7 : Hubungan Status Gizi dengan Produktivitas Kerja.....	49
Tabel 4.8 : Hubungan Kebugaran Jasmani dengan Produktivitas Kerja.....	50

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1: Kerangka Teori.....	35
Gambar 3.1: Kerangka Konsep.....	36



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1: Kuesioner.....	74
Lampiran 2: Lembar Observasional.....	77
Lampiran 3 : Daftar Nama Responden.....	78
Lampiran 4 : Pengukuran Status Gizi	80
Lampiran 5 : Pengukuran Kebugaran Jasmani.....	82
Lampiran 6: Produktivitas Kerja Responden	84
Lampiran 7: Rekapitulasi Hasil Penelitian.....	86
Lampiran 8 : Hasil uji Chi-Square	88
Lampiran 9 : Surat Keputusan Penetapan Dosen Pembimbing	91
Lampiran 10: Surat Ijin Penelitian dari Fakultas Ilmu Keolahragaan.....	92
Lampiran 11: Surat Ijin Penelitian dari Perusahaan.....	93
Lampiran 12 : Surat Keterangan Selesai Melakukan Penelitian	94
Lampiran 13 : Dokumentasi.....	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Produktivitas merupakan suatu konsep universal yang menciptakan lebih banyak barang dan jasa bagi kebutuhan manusia, dengan menggunakan sumber daya yang serba terbatas (Tarwaka,2004:8).Pada dasarnya produktivitas dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu beban kerja, kapasitas kerja, dan beban tambahan akibat lingkungan kerja. Beban kerja berhubungan dengan beban fisik, mental maupun sosial yang mempengaruhi tenaga kerja. Kapasitas kerja berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan pada waktu tertentu. Sedangkan beban tambahan akibat lingkungan kerja meliputi faktor fisik, kimia, dan faktor pada tenaga kerja sendiri yang meliputi faktor biologi, fisiologis, dan psikologis. Produktivitas kerja setiap orang tidak sama, salah satunya tergantung dari tersedianya zat gizi di dalam tubuh. Kekurangan konsumsi zat gizi bagi seseorang dari standar minimum umumnya akan berpengaruh terhadap kondisi kesehatan, aktivitas dan produktivitas kerja (Wolgemuth J.C, 2002)

PT. Apac Inti Corpora merupakan produsen produk tekstil yang berada di wilayah Bawen kabupaten Semarang. Kapasitas produksi tenaga kerja per minggudi PT. Apac Inti Corpora sebanyak 15 bales atau 1440 cones. Sedangkan untuk satu bulannya masing-masing tenaga kerja harus menghasilkan 60 bales atau 5760 cones.

Sebagian besar tenaga kerja pada perusahaan tekstil adalah tenaga kerja wanita. Partisipasi wanita dalam kegiatan ekonomi bukan merupakan fenomena

yang baru di Indonesia. Banyak wanita, terutama dari golongan bawah sudah berpartisipasi dalam berbagai lapangan pekerjaan. Selain perannya sebagai istri atau ibu dalam keluarga, wanita juga berperan sebagai tenaga kerja untuk pembangunan. Tenaga kerja wanita sangat rawan terhadap masalah gizi. Pekerja wanita dituntut untuk meningkatkan kemampuan dan kapasitas kerja secara maksimal, tanpa mengabaikan kodratnya sebagai wanita. Kekuatan fisik tubuh wanita rata-rata sekitar 2/3 dari pria. Untuk wanita kekuatan otot yang optimal berada pada usia 20-39 tahun dan akan berkurang sebanyak 20% pada usia 60 tahun. Poitrast menyebutkan pada usia 20 rata-rata wanita mempunyai 65% kekuatan mengangkat dibanding rata-rata pria serta kekuatan mendorong dan menarik adalah 75% dari pria (A.M Sugeng Budiono dkk, 2003:147).

Status gizi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja. Status gizi dan kondisi kesehatan yang baik akan sangat mempengaruhi kesegaran fisik dan daya pikir yang baik dalam melakukan pekerjaan, tenaga kerja yang ditunjang dengan status gizi yang baik akan bekerja lebih giat, produktif dan teliti dalam bekerja. Sementara tenaga kerja dengan status gizi kurang memiliki kemampuan fisik yang kurang, kurang motivasi dan semangat, juga lamban dan apatis yang akhirnya akan mengurangi produktivitas kerja (Matulesy dan Rachmat, 1997). Batas normal klasifikasi berat badan penduduk Asia menurut IOTF, WHO 2000 adalah 18,5-22,9

Ancel Keys dalam Sjahmien Moehji (2003:75) menyatakan adanya hubungan antara berat badan tenaga kerja dengan kapasitas kerjanya. Apabila berat badan 10% dibawah berat badan seharusnya maka kapasitas kerja akan turun

10% dibawah kapasitas kerja yang seharusnya. Jika berat badan 15% dibawah berat badan seharusnya, maka kapasitas kerja akan menurun sampai 50% dibawah kapasitas seharusnya.

Pada penelitian yang dilakukan Eko Haris Adrianto (2008) di PT. Perkebunan Nusantara IX Boja Kabupaten Kendal, diketahui bahwa ada hubungan antara kesegaran jasmani ($p=0,033$) dan status gizi ($P=0,020$) dengan produktivitas kerja. Menurut peneliitian Lia Tri Astuti (2007) terhadap produktivitas kerja didapatkan hasil sebesar (44,1%) tenaga kerja wanita tidak produktif dalam bekerja. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Novitasari (2005) menunjukkan sebesar (80,9%) pekerja wanitanya kurang produktif. Hal ini sejalan dengan teori Sugeng Budiono (2003:154) tentang hubungan status gizi dengan produktivitas kerja yang erat bertalian, karena gizi merupakan suatu segi bagi kesehatan, seorang tenaga kerja dengan keadaan gizi yang baik akan memiliki kapasitas kerja dan ketahanan tubuh yang lebih baik. Gizi dengan kalori yang memadai menjadi syarat utama yang menentukan tingkat produktivitas kerja. Antara kesehatan, ketahanan fisik dan produktivitas kerja terdapat korelasi yang sangat nyata.

Suhardjo (2003:7) menyebutkan jika gizi kurang terjadi maka akan terjadi ketidakseimbangan energi atau zat gizi sehingga menurunkan produktivitas kerja maka pendapatan menjadi rendah, miskin dan pangan tidak tersedia cukup. Gizi yang kurang menyebabkan daya tahan tubuh (resistensi) terhadap penyakit menjadi rendah. Sebaliknya jika zat gizi atau energi yang diperoleh dari makanan

melebihi energi yang dikeluarkan maka kelebihan energi tersebut akan disimpan dalam bentuk lemak dan akibatnya terjadi kelebihan berat badan.

Untuk dapat melaksanakan pekerjaannya, seorang tenaga kerja tidak hanya memerlukan makan yang sehat dan bergizi dengan nilai kalori yang cukup sesuai dengan jenis pekerjaan mereka, tetapi juga membutuhkan kebugaran jasmani yang baik pula. Meskipun secara fisik tenaga kerja sehat, dengan asupan gizi cukup, tetapi apabila tidak segar dan bugar maka tenaga kerja tersebut dalam melakukan pekerjaannya akan cepat menjadi lelah. Pekerja yang sehat, segar dan bugar dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan (Hiperkes 2003:85).

Kebugaran jasmani adalah kemampuan dan kesanggupan fisik seseorang untuk melaksanakan tugasnya sehari-hari secara efisien dan efektif dalam waktu yang relatif lama tanpa menimbulkan kelelahan yang berarti dan masih memiliki tenaga cadangan untuk melaksanakan aktivitas lainnya. Tujuan kebugaran jasmani untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja (Depdikbud Puskesjas, 1997:4)

Berdasarkan survei pendahuluan melalui observasi pada proses produksi unit *Spinning 1* bagian *Winding* dengan 20 responden diketahui 12 pekerja (60%) mempunyai produktivitas yang tidak sesuai, dan sebanyak 8 pekerja (40%) mempunyai produktivitas yang sesuai. Berdasarkan hasil pengukuran berat badan dan tinggi badan diketahui 9 pekerja (45%) mempunyai status gizi kurang, 7 pekerja (35%) status gizi normal, dan 4 pekerja (20%) status gizi lebih. Untuk hasil pengukuran kebugaran jasmani menggunakan *Harvard Step Tes* diketahui 6

pekerja (30%) mempunyai kebugaran jasmani baik, 7 pekerja (35%) kebugaran jasmani sedang, dan 7 pekerja (35%) kebugaran jasmani kurang.

Berdasarkan data dari perusahaan diketahui produktivitas unit *Spinning 1* bagian *Winding* mengalami penurunan selama 5 tahun terakhir pada tahun 2008 sebesar (99,95%), tahun 2009 (92,47%), tahun 2010 (89,45%), tahun 2011 (96,19%) dan tahun 2012 (88,33%) dengan target pencapaian (99%). Hal ini juga dikarenakan permintaan pasar yang menurun atau tidak stabil.

Produktivitas kerja berbanding lurus dengan hasil produksi tenaga kerja. Upaya untuk meningkatkan kesejahteraan manusia harus dilakukan melalui pekerjaan yang diselaraskan dengan lingkungan yang aman, nyaman dan higienis sehingga kesehatan, keselamatan dan produktivitas tenaga kerja senantiasa terjamin (Hiperkes 2003:97).

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas SDM (Sumber Daya Manusia), faktor kesehatan dan gizi memegang peranan penting. Karena orang tidak akan dapat mengembangkan kapasitasnya secara maksimal apabila yang bersangkutan tidak memiliki status kesehatan dan gizi yang optimal (Depkes RI, 2001:1). Berdasarkan uraian diatas maka, judul penelitian ini adalah “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”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah tersebut di atas, diketahui terdapat 12 pekerja (60%) mempunyai produktivitas yang tidak sesuai,

dan sebanyak 8 pekerja (40%) mempunyai produktivitas yang sesuai. Berdasarkan hasil pengukuran berat badan dan tinggi badan diketahui 9 pekerja (45%) mempunyai status gizi kurang, 7 pekerja (35%) status gizi normal, dan 4 pekerja (20%) status gizi lebih. Untuk hasil pengukuran kebugaran jasmani menggunakan *Harvard Step Tes* diketahui 6 pekerja (30%) mempunyai kebugaran jasmani baik, 7 pekerja (35%) kebugaran jasmani sedang, dan 7 pekerja (35%) kebugaran jasmani kurang dari hasil survei pendahuluan pada proses produksi unit *Spinning 1* bagian *Winding* dengan 20 responden pada bulan Januari 2013 maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Adakah hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja pada tenaga kerja wanita unit *Spinning 1* bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen?
- 1.2.2 Adakah hubungan antara tingkat kebugaran jasmani dengan produktivitas kerja pada tenaga kerja wanita unit *Spinning 1* bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1.3.1 Untuk mengetahui hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja pada tenaga kerja wanita unit *Spinning 1* bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen?
- 1.3.2 Untuk mengetahui hubungan antara tingkat kebugaran jasmani dengan produktivitas kerja pada tenaga kerja wanita unit *Spinning 1* bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Untuk Perusahaan

Sebagai bahan informasi bagi perusahaan PT. Apac Inti Corpora Bawen untuk lebih mengoptimalkan tentang pentingnya status gizi dan kebugaran jasmani bagi para tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas serta derajat kesehatan tenaga kerja secara optimal.

1.4.2 Untuk Tenaga Kerja PT. Apac Inti Corpora Bawen

Agar tenaga kerja lebih memahami kondisi kebugaran jasmani tubuhnya, serta lebih memperhatikan status gizinya untuk menunjang pekerjaannya, sehingga dapat mengurangi kelelahan yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

1.4.3 Untuk Penulis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang kebugaran jasmani, status gizi dan produktivitas kerja.

1.4.4 Untuk Pembaca

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, dalam pengembangan Ilmu Kesehatan Masyarakat.

1.5 Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian dapat digunakan untuk membedakan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya. Keaslian penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.1 :

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Tahun, Tempat Penelitian	Rancangan Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Hubungan Antara Umur, Masa Kerja, Status Gizi, Kadar Hb, Dan Motivasi Kerja Dengan Tingkat Produktivitas Kerja Pada Tenaga Kerja Wanita Bagian Pengepakan (<i>Packing</i>) PT. Duta Java Tea Industri Adiwerna Tegal	Arum Mustika Setyawati	2010, PT. Duta Java Tea Industri Adiwerna Tegal	Eksplanatory research, metode survey cross sectional	-Variabel bebas : umur, masa kerja, status gizi, kadar Hb, motivasi kerja -Variabel terikat : produktivitas kerja	Ada hubungan antara umur, masa kerja, status gizi, kadar Hb, motivasi kerja dengan produktivitas kerja
2	Hubungan Antara Tingkat Kesegaran Jasmani Dan Status Gizi Dengan Produktivitas Kerja Pekerja Penyadap Karet Di Unit Plantukan Blabak PT. Perkebunan Nusantara IX Boja Kabupaten Kendal	Eko Haris Adrianto	2008, PT Perkebunan Nusantara IX Boja Kabupaten Kendal	Eksplanatory research, menggunakan metode desain penelitian analitik observasional serta pendekatan cross sectional	-Variabel bebas : tingkat kesegaran jasmani, status gizi -Variabel terikat : produktivitas as	Ada hubungan antara kesegaran jasmani dan status gizi dengan produktivitas kerja pekerja penyadap karet di unit plantukan / Blabak PT. Perkebunan IX Boja Kabupaten Kendal
3	Hubungan Indeks Massa	Lia Tri Astuti	2007, PT. Danrilis, Grogol	Eksplanatory research, pendekatan	-Variabel bebas : status gizi,	-Tidak ada hubungan antara IMT

<p>Tubuh, Hemoglobin dan Kesegaran Jasmani Dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Kerja Wanita Bagian <i>Packaging</i> (Studi di PT Danrilis, Grogol, Sukoharjo)</p>	Sukoharjo	cross sectional	<p>Hb, kesegaran jasmani -Variabel terikat : produktivitas as kerja</p>	<p>dengan kesegaran jasmani -Tidak ada hubungan antara IMT dengan produktivitas kerja -Ada hubungan kadar Hb dengan kebugaran jasmani -Ada hubungan kadar Hb dengan produktivitas kerja -Ada hubungan kebugaran jasmani dengan produktivitas kerja</p>	
<p>4 Hubungan Umur, Masa Kerja Dan Status Gizi Dengan Produktivitas Perajin Wanita Bagian Pencetakan Awal Genteng Di Desa Demakan, Kabupaten Sukoharjo Tahun 2002</p>	Titik Handayani	<p>2003, Desa Demakan, Kabupaten Sukoharjo dengan pendekatan cross sectional</p>	<p>Observatio nal research dengan pendekatan cross sectional</p>	<p>-Variabel bebas : umur, masa kerja, BMI, Kadar Hb, -Variabel terikat : Produktivitas as</p>	<p>-Ada hubungan bermakna antara umur dan produktivitas - Tidak ada hubungan bermakna antara masa kerja dan produktivitas - Tidak ada hubungan bermakna antara BMI dan produktivitas - Tidak ada hubungan bermakna</p>

						antara BMI dan Produktivitas - Tidak ada hubungan bermakna antara kadar Hb dan produktivitas
5	Analisis Aktivitas Fisik, Konsumsi Pangan, dan Status Gizi dengan Produktivitas Kerja Pekerja Wanita di Industri Konveksi	Farah Aziiza	2008, Perusahaan Agustin Collection, Jakarta Selatan	Penelitian ini menggunakan desain cross sectional study	-Variabel bebas : aktivitas fisik, konsumsi pangan, status gizi -Variabel terikat : produktivitas kerja	Tingkat kecukupan energi dan zat gizi tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan produktivitas kerja
6	Hubungan Kapasitas Kerja dan Beban Kerja dengan Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Drawing di PT. X Salatiga	Dian Pratiwi Ashari	2010, PT. X Salatiga	Eexplanatory research dengan desain cross sectional study	-Variabel bebas : kapasitas kerja, beban kerja -Variabel terikat : produktivitas kerja	-Ada hubungan yang bermakna antara kapasitas kerja (umur) dengan produktivitas -Tidak ada hubungan antara kapasitas kerja (status gizi, tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja. - Tidak ada hubungan antara beban kerja dengan produktivitas kerja

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

1.6.1 Ruang Lingkup Tempat

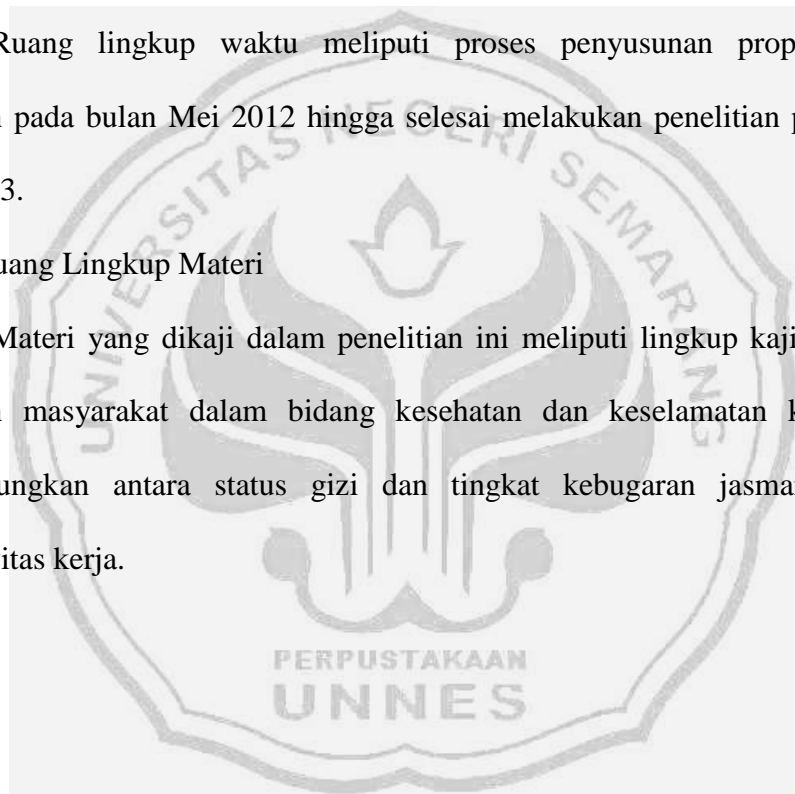
Lingkup penelitian ini adalah pekerja Jalan Raya Semarang-Bawen Km.unit *Spinning* 1 bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora.32 Kabupaten Semarang

1.6.2 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu meliputi proses penyusunan proposal yang dilakukan pada bulan Mei 2012 hingga selesai melakukan penelitian pada bulan April 2013.

1.6.3 Ruang Lingkup Materi

Materi yang dikaji dalam penelitian ini meliputi lingkup kajian tentang kesehatan masyarakat dalam bidang kesehatan dan keselamatan kerja yang menghubungkan antara status gizi dan tingkat kebugaran jasmani dengan produktivitas kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Produktivitas Kerja

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari kata bahasa Inggris yaitu *product*, artinya menghasilkan, dan *productivity* yang artinya kemampuan untuk menghasilkan. Produktivitas mempunyai beberapa pengertian. Pertama menurut pengertian fisiologis, produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, hari esok harus lebih baik dari hari ini (A.M. Sugeng Budiono 2003:263). Dalam suatu perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja, teknologi, dan lain-lain. Kedua, produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya (Muchdarsyah Sinungan, 2003:12). Produktivitas diidentifikasi dengan efisiensi dalam arti suatu rasio antara keluaran dan masukan, rasio tersebut umumnya berbentuk keluaran yang dihasilkan oleh aktivitas kerja dibagi jam kerja (Sritomo Wignjosoebroto, 2003:5). Produktivitas mempunyai arti lain yaitu sebagai hasil nyata yang terukur, yang dapat dicapai seseorang dalam lingkungan kerja yang nyata untuk setiap satuan waktu (Sjahmien Moehji, 2003:75).

Produktivitas merupakan suatu ukuran tingkat efisiensi, efektivitas dan kualitas setiap sumber daya yang digunakan selama produksi berlangsung

(Hiperkes 2003: 265). Menurut Encyclopedia of Professional Management diacu dalam Atmosoeperto (2001), produktivitas adalah suatu ukuran sejauh mana sumber-sumber daya digabungkan dan dipergunakan dengan baik sehingga dapat mewujudkan hasil-hasil tertentu yang diinginkan. Produktivitas dibedakan menjadi beberapa tingkatan, yaitu produktivitas tingkat individu (tenaga kerja), satuan (kelompok kerja) dan organisasi perusahaan (produktivitas sub sistem, sistem dan supra sistem) (Ambar Silastuti, 2006:22). Produktivitas bersumber dari individu yang melakukan kegiatan, dimana individu tersebut sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang memadai (Sedarmayanti, 2009:39).

Produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek. Yaitu, pertama produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif; kedua produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri dalam menggunakan fasilitas untuk produksi; ketiga produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan (Edy Sutrisno, 2009:4). Produktivitas bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan suatu masalah yang kompleks. Produktivitas merupakan masalah yang berkenaan dengan badan pemerintahan, serikat buruh dan lembaga sosial lainnya, yang semakin berbeda tujuannya akan semakin berbeda pula definisi produktivitasnya (Muchdarsyah Sinugan, 2008:25).

2.1.2 Faktor Pengaruh Produktivitas Kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, (Edy Sutrisno, 2009:6):

2.1.2.1 Pelatihan

Pelatihan dilakukan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat dalam menggunakan peralatan kerja. Karena dengan latihan karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar dan tepat, serta dapat memperkecil dan meninggalkan kesalahan yang pernah dilakukan. Stoner (1991), mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama 75% peningkatan produktivitas dihasilkan oleh perbaikan pelatihan dan pengetahuan kerja, kesehatan dan alokasi tugas.

2.1.2.2 Mental Dan Kemampuan Fisik Karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan.

2.1.2.3 Hubungan Antara Atasan Dan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang akan dilakukan setiap harinya. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, dan sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang baik antara atasan dan bawahan telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.1.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas dapat digunakan sebagai ukuran tingkat efisiensi dan kualitas setiap sumber daya yang digunakan selama proses produksi berlangsung. Pengukuran merupakan hal yang paling penting dalam mengetahui ada tidaknya perubahan atau perbedaan dalam pengambilan keputusan (Ahmad Tohardi, 2002:448). Tiga model dasar produktivitas, yaitu : produktivitas parsial (rasio total *output* dengan salah satu kelas *input*), produktivitas total faktor (rasio *output* dengan jumlah tenaga kerja dan *capital input*), produktivitas total (rasio total *output* dengan seluruh total *input*) (Muchdarsyah Sinungan , 2008:25).

Menurut Laeham dan Wexley dalam Sedarmayanti (2009:58) produktivitas individu dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Pada penelitian ini, produktivitas yang dimaksud mengenai produktivitas dari kinerja karyawan yang merupakan hasil dari suatu proses. Yaitu penilaian kerja dengan menggunakan data hasil produksi tenaga kerja, sebagai perwujudan evaluasi bagi perusahaan terhadap karyawan, juga sebagai evaluasi karyawan sendiri untuk peningkatan produktivitas kerja (Almigo, 2004:41)

2.2 STATUS GIZI

2.2.1 Definisi Status Gizi

Gizi merupakan suatu proses organisme menggunakan makanan yang dikonsumsi secara normal melalui proses digesti, absorpsi, transportasi, penyimpanan, metabolisme dan pengeluaran zat-zat yang tidak digunakan untuk mempertahankan kehidupan, pertumbuhan dan fungsi normal dari organ serta menghasilkan energi (I Dewa Nyoman Supriasa 2001:17). Satu macam bahan

makanan saja tidak dapat memenuhi semua keperluan tubuh akan berbagai zat makanan, karena tidak ada suatu bahan makanan yang mengandung semua zat makanan secara lengkap (Asmira Sutarto, 2002:12).

Gizi kerja adalah gizi yang diterapkan pada karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sesuai dengan jenis dan tempat kerja dengan tujuan dapat meningkatkan efisien dan produktivitas yang setinggi-tingginya, (Emil Salim 2002:232).

Bagi tenaga kerja kekurangan zat gizi akan mengakibatkan gangguan kesehatan. Gangguan tersebut mempengaruhi kapasitas kerja secara keseluruhan menjadi bekurang sehingga menurunkan produktivitas kerja (Sjahmien Moehji,2003:12).

Gizi kerja ditujukan untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan serta mengupayakan daya kerja tenaga kerja yang optimal, kebutuhan akan zat makanan tergantung kepada usia, jenis kelamin, beban kerja dan keadaan lingkungan yang berkaitan dengan individu yang bersangkutan, zat-zat ini digunakan untuk memenuhi energi agar pekerjaan dapat dilakukan. (Suma'mur P.K 2009:372).

Kekurangan atau kelebihan zat gizi dalam tubuh akan mempengaruhi status gizi yang pada akhirnya menyebabkan masalah gizi. Soekirman (2000) menyatakan bahwa masalah gizi merupakan suatu keadaan tubuh kekurangan zat gizi karena kebutuhannya tidak terpenuhi sehingga berdampak pada kesejahteraan perorangan atau masyarakat. Masalah kekurangan dan kelebihan gizi pada orang dewasa merupakan masalah penting karena selain mempunyai

resiko penyakit-penyakit tertentu, juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Oleh karena itu pemantauan keadaan tersebut perlu dilakukan secara berkesinambungan. Salah satu cara adalah dengan mempertahankan berat badan yang ideal atau normal. Penilaian status gizi secara langsung dapat dibagi menjadi empat yaitu antropometri, klinis, biokimia, dan biofisik, sedangkan secara tidak langsung dibagi menjadi tiga yaitu survei konsumsi pangan, statistik vital dan faktor ekologi (I Dewa Nyoman Supriasa 2001 :18).

2.2.2 Zat-Zat Gizi yang Dibutuhkan dalam Tubuh

Zat-zat yang dibutuhkan tubuh yaitu karbohidrat, putih telur (protein), lemak, vitamin, garam, mineral, dan air. Makanan yang paling cocok adalah makanan berimbang (*balanced diet*). Zat makanan yang dicerna dan masuk ke dalam tubuh menghasilkan energi untuk menggerakkan aktivitas orang yang bersangkutan, mempertahankan proses kehidupan, menunjang pertumbuhan, serta sebagai perbaikan kerusakan pada sel dan jaringan. Karbohidrat merupakan bahan bakar utama, karena senyawa tersebut dapat dibakar oleh tubuh sebagai sumber tenaga untuk bekerja. Protein mempunyai peran utama dalam pertumbuhan dan juga reparasi sel ataupun jaringan yang rusak. Lemak penting untuk penyimpanan energi. Vitamin dan mineral berlaku sebagai pengatur aktivitas internal tubuh dengan jalan melancarkan proses oksidasi, memelihara fungsi normal otot dan syaraf serta bagian tubuh lainnya, mempertahankan vitalitas jaringan dan menunjang kelangsungan fungsi-fungsi tertentu organ tubuh. Untuk berjalannya proses metabolisme dan proses-proses biokimiawi lainnya diperlukan pula air dari minuman dan oksigen dari udara. Air sangat penting sebagai pelarut getah tubuh,

medium peredaran darah dan juga bagi berlangsungnya proses-proses dalam tubuh lainnya. Makanan berimbang adalah makanan yang komposisi gizinya terdiri dari karbohidrat (65-70 %), protein (10-15 %), lemak (15-20 %), cukup vitamin dan juga cukup mineral. (Suma'mur P.K 2009:373).

2.2.3 Faktor Pengaruh Status Gizi

Kebutuhan gizi seseorang berbeda-beda satu sama lainnya dan sangat bergantung pada beberapa faktor yaitu :

2.2.3.1 Ukuran Tubuh

Semakin besar ukuran tubuh seseorang maka semakin besar pula kebutuhan kalorinya, meskipun usia, jenis kelamin, dan aktivitas yang dilakukan sama.

2.2.3.2 Jenis Kegiatan

Pekerjaan berat akan membutuhkan kalori dan protein lebih besar dari pada mereka yang bekerja sedang atau ringan. Besarnya kebutuhan kalori tergantung banyaknya otot yang dipergunakan untuk bekerja serta lamanya penggunaan otot-otot tersebut. Disamping itu protein yang digunakan juga lebih tinggi dari normal. Karena harus mengganti jaringan baru yang lebih banyak dari pada keadaan biasa untuk mempertahankan agar tubuh dapat bekerja secara normal.

2.2.3.3 Faktor Tenaga Kerja

Faktor tenaga kerja meliputi ketidaktahuan, jenis kelamin, umur, hamil, menyusui, kebiasaan makan yang kurang baik, tingkat kesejahteraan tinggi tanpa

perhatian gizi, mengakibatkan terjadinya salah gizi biasanya dalam bentuk over nutrisi, disiplin, motivasi dan dedikasi.

2.2.3.4 Usia

Usia muda lebih banyak membutuhkan kalori dan zat gizi lain dibanding usia dewasa atau tua, karena selain dipakai untuk tenaga juga untuk pertumbuhan.

2.2.3.5 Kondisi Tubuh Tertentu

Pada orang yang baru sembuh dari sakit akan membutuhkan lebih banyak kalori dan zat gizi lainnya pada sebelum sakit. Penambahan zat gizi tersebut diperlukan untuk rehabilitasi kembali sel-sel tubuh yang rusak selama sakit.

2.2.3.6 Kondisi Lingkungan

Pada musim hujan membutuhkan lebih banyak kalori dibanding dengan musim panas. Demikian pula pada tempat-tempat yang dingin lebih tinggi dari pada tempat pada suhu yang panas. Dimana tambahan kalori pada tempat-tempat dingin diperlukan untuk mempertahankan suhu tubuh (Tarwaka dkk, 2004:72).

2.2.4 Dampak Gangguan Gizi terhadap Fungsi Tubuh

Konsumsi makanan berpengaruh terhadap status gizi seseorang. Status gizi baik atau status gizi optimal terjadi bila tubuh memperoleh cukup zat gizi yang digunakan secara efisien, sehingga memungkinkan pertumbuhan fisik, perkembangan otak, kemampuan kerja dan kesehatan kerja secara umum pada tingkat setinggi mungkin. Status gizi kurang terjadi bila tubuh mengalami kekurangan satu atau lebih zat gizi dalam jumlah berlebihan, sehingga menimbulkan efek toksik atau membahayakan. Baik pada status gizi kurang maupun status gizi lebih terjadi gangguan gizi (Sunita Almatsier, 2001:9).

2.2.4.1 Dampak Gizi Kurang Pada Proses Tubuh

Kekurangan gizi secara umum (makanan yang kurang dalam kuantitas dan kualitas) menyebabkan gangguan pada proses :

2.2.4.1.1 Produksi Tenaga

Kekurangan energi berasal dari makanan, menyebabkan seseorang kekurangan tenaga untuk bergerak, bekerja dan melakukan aktivitas, orang menjadi malas, merasa lemah, dan mengakibatkan produktivitas kerja menurun.

2.2.4.1.2 Pertahanan Tubuh

Daya tahan terhadap tekanan atau stress menurun, sistem imunitas dan antibodi berkurang, sehingga mudah terserang infeksi, (batuk, pilek, diare).

2.2.4.1.3 Perilaku

Kurang gizi menunjukkan perilaku yang tidak tenang. Mereka mudah tersinggung, (Sunita Almatsier, 2001:11).

2.2.4.2 Dampak Gizi Lebih pada Proses Tubuh

Gizi lebih mengakibatkan kegemukan atau obesitas. Kelebihan energi yang dikonsumsi disimpan di dalam jaringan berbentuk lemak. Kegemukan merupakan salah satu faktor resiko dalam terjadinya berbagai penyakit degeneratif, seperti hipertensi/tekanan darah tinggi, diabetes mellitus, jantung koroner, hati dan kantung empedu. (I Dewa Nyoman Supriasa 2001:83)

2.2.5 Kebutuhan Gizi Pekerja

Gizi kerja adalah pemberian gizi yang diterapkan kepada masyarakat pekerja dengan tujuan meningkatkan derajat kesehatan, efisiensi dan produktivitas kerja setinggi-tingginya. Manfaat yang diharapkan dari pemenuhan gizi kerja

adalah untuk mempertahankan dan meningkatkan ketahanan tubuh serta menyeimbangkan kebutuhan gizi dan kalori terhadap tuntutan tugas pekerja. (Tarwaka dkk, 2004:71).

Pekerjaan memerlukan tenaga yang sumbernya adalah makanan yang mengandung zat yang dibutuhkan tubuh seperti karbohidrat, protein, lemak, vitamin, mineral dan air. Dalam hubungannya dengan pekerjaan, makanan yang dibutuhkan oleh pekerja adalah mengandung kalori, karena pekerja lebih banyak menggunakan energi untuk tenaga otot. (A. M Sugeng Budiono, 2003:154).

Masalah yang sering dialami oleh tenaga kerja adalah karena kekurangan protein, kalori dan vitamin. Rendahnya konsumsi protein dan kalori dalam makanan sehari-hari menjadi sebab rendahnya produktivitas dan buruknya keadaan kesehatan serta menjadi penyebab timbulnya penyakit. Kekurangan vitamin B berpengaruh negatif kepada kemampuan kerja otot. Kurangnya vitamin A menyebabkan terganggunya adaptasi mata tenaga kerja yang sangat perlu bagi pekerjaan yang dilakukan pada malam hari atau pekerjaan yang pada lingkungan kerjanya terjadi perubahan pencahayaan khususnya gelap dan terang. Penyebab kekurangan gizi sangat majemuk antara lain faktor ekonomi khususnya rendahnya upah atau pendapatan, sosio kultural (seperti tahayul, ketidaktahuan, dan kurangnya pendidikan, kebiasaan makan yang tidak semestinya) (Suma'mur PK, 2009:375)

2.2.6 Penilaian Status Gizi

Penilaian antropometri adalah penilaian status gizi secara langsung yang sering digunakan dalam masyarakat dengan menggunakan dimensi tubuh dari

berbagai tingkat umur dan tingkat gizi. Pemenuhan kebutuhan akan zat makanan menentukan status gizi seseorang, termasuk tenaga kerja. Unsur terpenting bagi penilaian status gizi adalah tinggi badan dan berat badan yang menentukan besarnya Indeks Massa Tubuh (IMT). Di Indonesia IMT merupakan alat sederhana untuk memantau status gizi orang dewasa khususnya yang berkaitan dengan kekurangan dan kelebihan berat badan, maka mempertahankan berat badan normal memungkinkan seseorang untuk dapat mencapai usia harapan hidup lebih panjang. Penggunaan IMT hanya berlaku untuk orang dewasa berumur diatas 18 tahun. (I Dewa Nyoman Supriasa, 2001:60).

Rumus perhitungan IMT adalah sebagai berikut :

$$IMT = \frac{BB \text{ (kg)}}{TB^2 \text{ (m}^2\text{)}}$$

Keterangan:
 IMT = Indeks Massa Tubuh
 BB = Berat Badan (kg)
 TB = Tinggi Badan (m)

Tabel 2.1 : Kriteria IMT untuk Indonesia

No.	Kategori	IMT
1.	Kurang	<18,5
2.	Normal	18,5 - 25,0
3.	Lebih	>25

Sumber : I Dewa Nyoman Supriasa (2001:61)

2.3 KEBUGARAN JASMANI

2.3.1 Definisi Kebugaran Jasmani

Djoko Pekik (2004:2) mengemukakan bahwa Kebugaran jasmani merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan kerja sehari-hari secara

efisien tanpa timbulnya kelelahan secara berarti, sehingga masih dapat menikmati waktu luangnya. Taufan Situmedang (2005:1) menyatakan, kebugaran jasmani adalah kesanggupan tubuh melakukan penyesuaian terhadap beban fisik yang diberikan kepadanya berupa kerja yang dilakukan sehari-hari tanpa menimbulkan kelelahan yang berarti.

Dapat diambil kesimpulan bahwa kebugaran jasmani adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan baik, dengan pemanfaatan waktu yang baik, tanpa adanya kelelahan yang berlebihan serta masih dapat menikmati waktu senggangnya atau masih mampu melaksanakan kegiatan yang tidak terduga. Seseorang dengan kebugaran jasmani yang baik, maka tidak akan mengalami gangguan fungsi tubuh dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik.

2.3.2 Komponen Kebugaran Jasmani

2.3.2.1 Daya Tahan Kardiorespirasi

Kemampuan dari jantung, paru-paru, pembuluh darah, dan kelompok otot-otot yang besar untuk melakukan latihan-latihan yang keras dalam jangka waktu yang lama. Daya tahan kardiorespirasi merupakan komponen yang terpenting dari kebugaran fisik. Daya tahan kardiorespirasi dipengaruhi oleh : keturunan, usia, jenis kelamin, aktivitas fisik (Len Kravits, 2001:5).

2.3.2.2 Kekuatan Otot

Kemampuan otot-otot untuk menggunakan tenaga (maksimal) dalam mengangkat beban. Kekuatan otot dipengaruhi oleh : usia, jenis kelamin, aktivitas fisik, suhu otot (Len Kravits, 2001:6).

2.3.2.3 Ketahanan Otot

Kemampuan otot-otot untuk menggunakan kekuatan (tidak perlu maksimal), dalam jangka waktu tertentu. Kekuatan, keahlian, penampilan, kecepatan bergerak dan tenaga sangat erat kaitannya dengan unsur daya tahan otot (Len Kravits, 2001:6).

2.3.2.4 Kelenturan

Suatu gerak otot-otot maksimal yang dapat dilakukan oleh persendian. Faktor fisiologis yang mempengaruhi yaitu usia dan aktivitas (Len Kravits, 2001:7).

2.3.2.5 Komposisi Tubuh

Merupakan persentase lemak badan dari berat badan tanpa lemak (otot, tulang, tulang rawan, dan organ-organ vital) (Len Kravits, 2001:7).

2.3.3 Fungsi Kebugaran Jasmani

Menurut Kamiso yang dikutip Istiqomah (2004:21) menyatakan, Fungsi dari kebugaran jasmani adalah untuk mengembangkan kemampuan, kesanggupan daya kreasi dan daya tahan dari setiap manusia yang berguna untuk mempertinggi dayakerja.

2.3.4 Faktor Pengaruh Kebugaran Jasmani

Tingkat kebugaran jasmani yang baik perlu didukung oleh beberapa faktor antara lain kegiatan olahraga yang teratur, adanya pemenuhan zat gizi yang berasal dari makanan yang dikonsumsi setiap harinya, pengaturan istirahat yang cukup pemeliharaan kesehatan yang baik, pemilihan jenis olahraga yang sesuai dengan usia,. Kebugaran jasmani dan kesehatan badan merupakan kesatuan yang

tidak dapat dipisahkan. Karena kebugaran jasmani merupakan modal utama dalam kehidupan manusia, dengan tingkat kebugaran jasmani yang tinggi akan menunjang kenaikan aktivitas yang dilakukan setiap harinya, yang berujung pada berkurangnya tingkat kelelahan maupun angka kesakitan (Rusli Lutan, 2003:74)

2.3.5 Upaya Peningkatan Kebugaran Jasmani

2.3.5.1 Makan

Untuk dapat mempertahankan hidup secara layak setiap manusia memerlukan makan yang cukup, baik kualitas dan kuantitas, yaitu memenuhi syarat makan sehat yang berimbang, cukup energi dan nutrisi. Kebutuhan energi untuk pekerja sehari-hari diperoleh dari makanan sumber energi dengan proporsi karbohidrat 60%, lemak 25%, protein 15% (Djoko Pekik, 2004:6).

2.3.5.2 Istirahat

Tubuh manusia tersusun atas organ, jaringan dan sel yang mempunyai kemampuan kerja terbatas. Seseorang tidak mampu bekerja terus menerus sepanjang hari tanpa berhenti. Kelelahan adalah salah satu indikator keterbatasan fungsi manusia. Istirahat diperlukan agar tubuh memiliki kesempatan untuk melakukan pemulihan sehingga dapat melakukan pekerjaan sehari-hari dengan nyaman. (Djoko Pekik, 2004:7).

2.3.5.3 Olahraga

Berolahraga adalah alternatif paling efektif dan aman untuk memperoleh kebugaran jasmani, olahraga mempunyai multi manfaat antara lain manfaat fisik meningkatkan komponen kebugaran, manfaat psikis lebih tahan terhadap stress

dan manfaat sosial dapat menambah percaya diri dan sarana berinteraksi (Djoko Pekik 2004:9).

2.3.6 Pengukuran Tingkat Kebugaran Jasmani

Tes kebugaran jasmani bertujuan untuk mengetahui kondisi atau status kebugaran jasmani seseorang serta sebagai upaya program pelatihan untuk pemeliharaan atau peningkatan kebugaran jasmaninya. Tingkat kebugaran jasmani dilakukan dengan cara pengukuran menggunakan *harvard step test*, pengukuran ini dilakukan dengan cara naik turun bangku dengan tinggi 48 cm untuk pria, dan 43 cm untuk wanita, dengan mengikuti irama *metronome* secara teratur selama 5 menit, sarana yang harus disiapkan adalah bangku *harvard*, *stopwatch*, *metronome*, formulir, dan alat tulis. Setelah responden melakukan test, responden beristirahat dan setelah 1 menit denyut nadinya dihitung selama 30 detik. Tes ini dilakukan untuk mengukur kebugaran jasmani berdasarkan nadi pemulihan(Wahjoedi, 2001:58). Perhitungan denyut nadi ada 2 cara yaitu :

1. Cara cepat : denyut nadi dihitung pada 1 menit setelah tes.
2. Cara lambat: dihitung 3 kali masing-masing 30 detik yaitu 1'30", 2'30", 3'30".

Penilaian kebugan jasmani dilakukan dengan menggunakan rumus Physical Efficiency Index (PEI)

<p>Perhitungan cara cepat : $PEI = \frac{\text{lama latihan (det)} \times 100}{5,5 \times \text{hitungan denyut nadi pertama}}$</p> <p>Perhitungan cara lambat : $PEI = \frac{\text{lama latihan (det)} \times 100}{2 \times (\text{nadi '1 + '2+'3})}$</p>

Sumber : Wahjoedi, 2001:7

Tabel 2.2 : Kriteria Penilaian Harvard Step Test Cara Cepat

Kategori	Skor
Baik	>80
Sedang	50-80
Kurang	<50

Sumber : Wahjoedi, 2001:73

2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu beban kerja, kapasitas kerja dan beban tambahan akibat lingkungan kerja. Beban kerja berhubungan dengan beban fisik, mental maupun sosial yang mempengaruhi tenaga kerja. Sedangkan kapasitas kerja berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan pada waktu tertentu. Beban tambahan akibat lingkungan kerja meliputi faktor fisik, kimia, biologi, fisiologis dan psikologis (Depkes RI, 1990:173)

2.4.1 Beban Kerja

Beban yang diterima atau ditanggung oleh seseorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, seperti mengangkat, menyangkul, berlari, memikul, mendayung. Pembebanan yang dibenarkan adalah pembebanan yang melebihi 30%-40% dari kemampuan kerja maksimum tenaga kerja dalam waktu 8 jam sehari dengan memperhatikan peraturan jam kerja yang berlaku. Pembebanan yang lebih berat diperkenankan dalam waktu yang lebih singkat dan ditambah dengan istirahat yang sesuai dengan bertambah beratnya beban (Suma'mur P.K 2009: 54) Faktor yang mempengaruhi beban kerja, antara lain:

2.4.1.1 Beban Kerja Karena Faktor Eksternal

2.4.1.1.1 Tugas-Tugas (Task)

Bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, alat dan sarana kerja, alat bantu kerja dan lain-lain. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan atau tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2.4.1.1.2 Organisasi Kerja

Seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem kerja, dan lain-lain.

2.4.1.2 Beban Kerja Karena Faktor Internal.

2.4.1.2.1 *Faktor somatis* : jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kebugaran jasmani, status gizi.

2.4.1.2.2 *Faktor psikis*: motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain.

2.4.2 Kapasitas Kerja

Kemampuan tenaga kerja berbeda antara satu dengan yang lainnya. Kemampuan tenaga kerja pada umumnya diukur dari keterampilannya dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin tinggi keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja, semakin efisien badan (anggota badan), tenaga dan pemikiran (mentalnya) dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga beban kerjanya relatif rendah. Peningkatan keterampilan berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja (Soekidjo Notoadmodjo, 2007:205). Kapasitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

2.4.2.1 Jenis Kelamin

Jumlah penduduk Indonesia lebih kurang 200 juta dengan separuh diantaranya adalah kaum wanita, merupakan salah satu modal dasar pembangunan yang harus didayagunakan semaksimal mungkin. Pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat ditandai dengan tumbuhnya industri-industri baru yang menimbulkan peluang bagi angkatan kerja pria maupun wanita. Bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja wanita. Golongan tenaga kerja wanita sangat rawan terhadap masalah gizi. Pekerja wanita dituntut untuk meningkatkan kemampuan dan kapasitas kerja secara maksimal, tanpa mengabaikan kodratnya sebagai wanita. Untuk kerja fisik wanita mempunyai VO_2_{max} 15-30% lebih rendah dari pada laki-laki. Kondisi tersebut menyebabkan prosentase lemak tubuh wanita lebih tinggi dan kadar Hb darah lebih rendah dari pada laki-laki. Wanita mempunyai maksimum tenaga *aerobic* sebesar 2,4 L/menit, sedangkan pada laki-laki sedikit lebih tinggi yaitu 3,0 L/menit. kegiatan wanita pada umumnya lebih banyak membutuhkan keterampilan tangan dan kurang memerlukan tenaga (Tarwaka, 2004:9)

2.4.2.2 Usia

Kebanyakan kinerja fisik mencapai puncak dalam umur pertengahan 20 dan kemudian menurun dengan bertambahnya umur dan akan berkurang sebanyak 20 % pada usia 60 tahun. Berkurangnya kebutuhan tenaga tersebut dikarenakan telah menurunnya kekuatan fisik. Umur perlu diperhatikan karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, dan tanggung jawab seseorang. Bertambahnya umur akan diikuti penurunan VO_2_{max} , tajam

penglihatan, pendengaran, kecepatan membedakan sesuatu, membuat keputusan, dan mengingat jangka pendek (Tarwaka dkk, 2004:9).

2.4.2.3 Masa Kerja

Robbins (2001) menyatakan bahwa masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat. Masa kerja dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif. Akan memberikan pengaruh positif pada kinerja bila dengan semakin lamanya personal semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya.

2.4.2.4 Tingkat Pendidikan

Pendidikan dan pelatihan membentuk dan menambah pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan dengan aman, selamat dalam waktu yang cepat. Pendidikan akan mempengaruhi seseorang dalam cara berfikir dan bertindak dalam menghadapi pekerjaan (A. M Sugeng Budiono dkk, 2003:265). Pendidikan berperan dalam rangka mengubah perilaku konsumsi masyarakat kearah perbaikan konsumsi pangan dan status gizi. Perilaku konsumsi pangan yang dimaksud adalah cara seseorang atau kelompok orang dalam memilih dan menggunakan pangan. Perilaku ini berasal dari proses sosialisasi dalam keluarga maupun dampak dari perluasan informasi. Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat kita kuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang handal (Tarwaka, 2004:139). Tenaga kerja yang memiliki pendidikan yang tinggi akan mempunyai wawasan luas terutama penghayatan tentang produktivitas kerja. Tingginya

kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

2.4.2.5 Status Gizi

Seorang tenaga kerja yang sakit biasanya kehilangan produktivitasnya secara nyata, bahkan tingkat produktivitasnya menjadi nihil sekali. Keadaan sakit yang menahun menjadi sebab rendahnya produktivitas untuk relatif waktu yang panjang. Konsumsi makanan tiap hari merupakan dasar yang menentukan keadaan gizi seseorang, tingkat gizi terutama bagi pekerja kasar adalah penentu derajat produktivitas kerjanya. Makanan bagi pekerja berat ibarat bensin untuk kendaraan bermotor. Beban kerja yang terlalu berat sering disertai penurunan berat badan. Gizi kerja merupakan salah satu syarat untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal, khususnya bagi masyarakat pekerja (Anies 2005:24), Manusia yang sehat dan mendapatkan makanan yang cukup, baik kualitas maupun kuantitasnya akan memiliki kemampuan yang maksimal dalam menjalani hidupnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja (Sjahmien Moehji, 2003:11). Gizi kerja adalah gizi yang diterapkan pada masyarakat pekerja dengan tujuan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas yang setinggi tingginya (Emil Salim, 2002:232).

Seorang tenaga kerja dengan keadaan gizi yang baik akan memiliki kapasitas kerja dan ketahanan tubuh yang lebih baik, begitu juga sebaliknya pada tenaga kerja dengan keadaan gizi buruk dan beban kerja berat akan mengganggu kerja dan menurunkan efisiensi serta ketahanan tubuh sehingga mudah terjangkit penyakit dan mempercepat kelelahan (AM. Sugeng Budiono,2003:154).

2.4.2.6 *Kebugaran Jasmani*

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. Produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai oleh pekerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, tetapi dengan keadaan kesehatan yang buruk dapat mengganggu pencapaian produktivitas tersebut. Kebugaran jasmani adalah suatu kesanggupan dari tubuh manusia untuk melakukan penyesuaian terhadap beban fisik tanpa menimbulkan kelelahan yang berarti dan masih memiliki kapasitas cadangan untuk melakukan aktifitas lainnya. Dalam setiap melakukan aktifitas kerja, maka setiap tenaga kerja dituntut untuk memiliki kebugaran jasmani yang baik sehingga tidak merasa cepat lelah dan performa kerja tetap stabil untuk waktu yang cukup lama (Djoko Pekik 2004:2).

2.4.3 *Beban Tambahan Akibat Lingkungan Kerja*

Lingkungan dan kondisi kerja yang tidak sehat merupakan beban tambahan kerja bagi tenaga kerja, lingkungan yang higienis meningkatkan gairah dan motivasi kerja. Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan fisik (Pencahayaannya, kebisingan, keaduan kondisi bangunan) dan Lingkungan sosial, lingkungan sosial atau lingkungan kerja yang sering menjadi beban tambahan kerja :

1. Faktor fisik : Kebisingan, penerangan, iklim kerja, getaran mekanik, ventilasi, suhu udara, kelembaban, tekanan udara, radiasi.

2. Faktor kimia : Bahan-bahan kimia yang menimbulkan gangguan kerja, misalnya uap, gas, debu, kabut, asap, cairan dan partikel
3. Faktor biologis : Golongan tumbuhan dan hewan yang menyebabkan pandangan tidak enak dan mengganggu misalnya nyamuk, lalat, kecoa, lumut, dan taman yang tidak teratur.
4. Faktor fisiologis : Peralatan kerja yang tidak sesuai dengan ukuran tubuh atau anggota badan (ergonomi) berhubungan dengan konstruksi mesin, sikap kerja dan cara kerja.
5. Faktor sosio-psikologis : Suasana kerja, hubungan antar pekerja atau dengan pengusaha, pemilihan kerja yang tidak harmonis, misalnya adanya gossip, cemburu (Soekidjo Notoadmodjo, 2007:203)

2.4.4 Status Gizi

Produktivitas kerja dan kapasitas kerja berhubungan sangat erat, banyak penelitian yang membuktikan adanya hubungan antara terpenuhinya kebutuhan gizi terhadap produktivitas maupun kapasitas kerja. Ancel keys membuktikan adanya hubungan antara berat badan tenaga kerja dengan kapasitas kerjanya. Apabila berat badan 10% dibawah berat badan seharusnya maka kapasitas kerjanya akan turun 10% dibawah kapasitas kerja seharusnya (Sjahmien Moehji, 2003:75).

Kesehatan mencakup dua aspek yaitu aspek kesejahteraan dan aspek pengembangan sumber daya manusia. Gizi mempunyai aspek kesehatan dan dilain pihak mempunyai aspek mencerdaskan kehidupan bangsa serta menunjang produktivitas, oleh karena itu perbaikan dan peningkatan gizi mempunyai peran

yang sangat penting dalam upaya menyehatkan, mencerdakan serta meningkatkan produktivitas kerja (Anies, 2005:24).

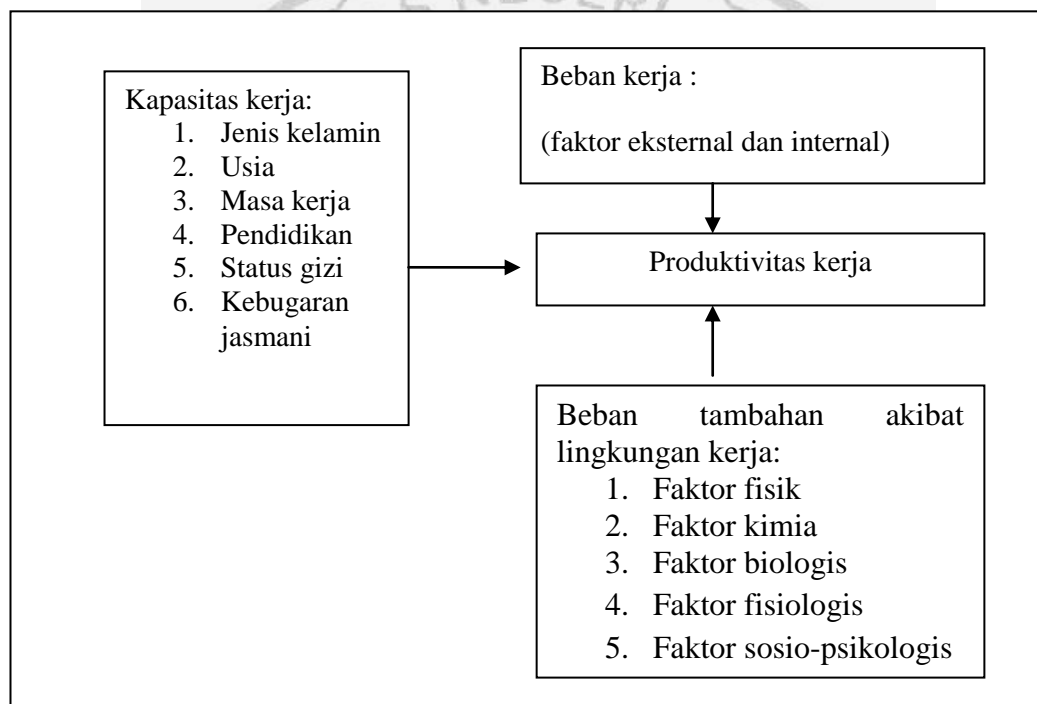
Manusia yang sehat dan mendapatkan makanan yang cukup, baik kualitas, maupun kuantitasnya akan memiliki kemampuan yang maksimal, manusia harus memperoleh makanan yang cukup sehingga memperoleh semua zat gizi yang diperlukan untuk pertumbuhan, perbaikan, dan pemeliharaan jaringan tubuh dan terlaksananya fungsi faal normal dalam tubuh, disamping memperoleh energi yang cukup untuk memungkinkan kerja yang maksimal (Sjahmien Moehji, 2003:11).

2.4.5 Kebugaran Jasmani

Perlu adanya peningkatan kualitas tenaga kerja sebagai sumber daya insan, baik peningkatan fisik maupun non fisik. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal dasar sekaligus menjadi kunci keberhasilan pembangunan nasional. Untuk meningkatkan kemampuan manusia atau tenaga kerja agar mempunyai produktivitas kerja yang optimal, maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai kebugaran jasmani yang tinggi, sehingga mampu mengatasi beban kerja yang diberikan kepadanya. Kebugaran jasmani adalah salah satu aspek fisik dari kesegaran yang menyeluruh / total fitness yang memberi kesanggupan kepada seseorang untuk menjalani hidup yang produktif dan dapat menyesuaikan diri pada tiap pembebanan atau stress yang layak. Pembebanan fisik pada seseorang tergantung pada tugasnya. Kebugaran jasmani yang ia miliki harus sesuai dengan pembebanan dalam kehidupannya. Kebugaran jasmani menentukan kesanggupan seseorang untuk melakukan pekerjaannya sehari-hari. Berdasarkan penelitian

Ryawati(2006) terhadap tenaga kerja wanita bagian penjahitan yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara kesegaran jasmani dengan produktivitas kerja. Salah satu ciri orang yang memiliki tingkat kebugaran jasmani yang baik adalah adanya semangat kerja yang tinggi, senantiasa berupaya untuk melaksanakan suatu pekerjaan lebih efisien dan mempunyai daya tahan terhadap penyakit serta tidak mudah stress.

2.5 KERANGKA TEORI



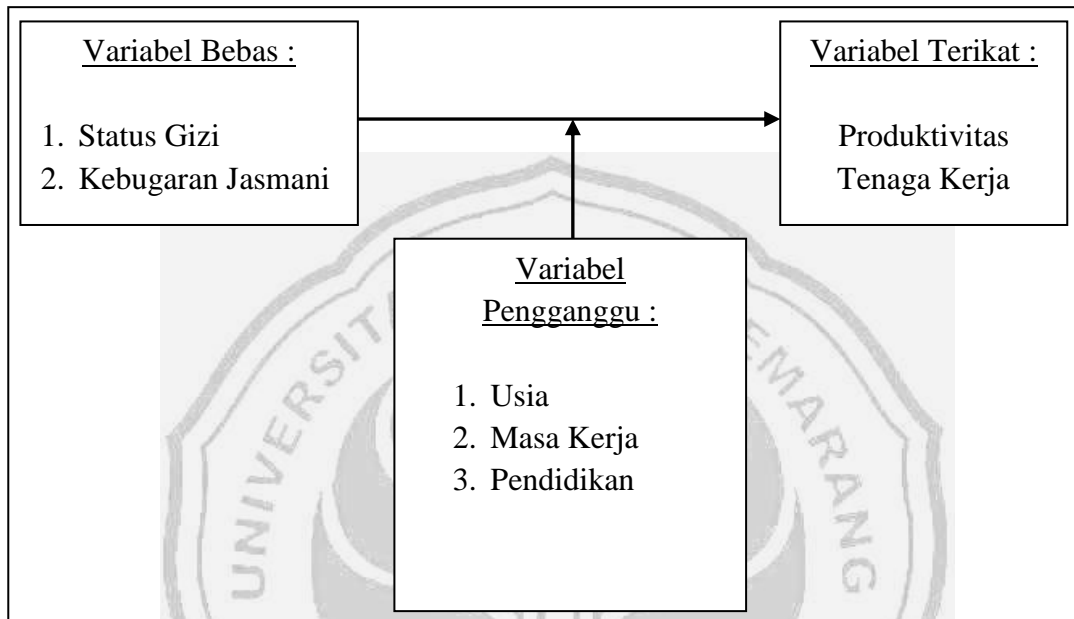
Gambar 2.1 : Kerangka Teori

Sumber : Tarwaka (2004), Sugeng Budiono (2003), Suma'mur P.K (2009), Muchdarsyah Sinungan(2003), Sritomo Wignjosebroto (2003),Sjahmien Moehji(2003), Hiperkes (2003), Emil Salim (2002), Djoko Pekik (2004), Pandji Anoraga (2001), Eko Nurmianto (2003), Soekidjo Notoadmodjo (2007), Robbins (2001)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Konsep



Gambar 3.1 : Kerangka Konsep Penelitian

3.2 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.2.1 Variabel Bebas (Variabel Pengaruh)

Dalam penelitian ini variabel bebas adalah status gizi dan tingkat kebugaran jasmani.

3.2.2 Variabel Terikat (Variabel Tergantung)

Dalam penelitian ini variabel terikat adalah produktivitas kerja.

3.2.3 Variabel Pengganggu (Variabel Perantara)

Dalam penelitian ini variabel pengganggu adalah usia, masa kerja dan pendidikan.

3.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja.
2. Ada hubungan antara tingkat kebugaran jasmani dengan produktivitas kerja.

3.4 Definisi Operasional Dan Skala Pengukuran Variabel

Tabel 3.1 : Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

No.	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Kategori	Skala	Instrumen
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Status gizi	Keadaan gizi tenaga kerja wanita Unit <i>Spinning</i> 1 Bagian <i>Winding</i> PT. Apac Inti Corpora, metode pengukuran $IMT = \frac{BB \text{ (kg)}}{TB^2 \text{ (m}^2\text{)}}$	1. Kurang (<18,5) 2. Normal (18,5-25,0) 3. Lebih (>25,0) Supriasa (2001:61)	Ordinal	Menggunakan timbangan injak untuk pengukuran tinggi badan dan berat badan
2.	Tingkat kebugaran jasmani	Keadaan tubuh tenaga kerja terhadap beban fisik yang diberikan kepadanya dalam melakukan aktivitas fisik tanpa menimbulkan kelelahan yang berarti	1. Kurang (<50) 2. Sedang (50-80) 3. Baik (>80) Wahyoedi (2001:73)	Ordinal	Menggunakan tes <i>Harvard step test</i>
3.	Produktivitas kerja	Produktivitas adalah pencapaian hasil atau output yang dihasilkan tenaga kerja dibandingkan dengan target yang diberikan perusahaan, memenuhi target produksi jika	1. Produkti tidak sesuai <15 2. Produkti sesuai >15 (berdasar kan	Ordinal	Menggunakan data hasil barang produksi per minggu dalam bentuk ball yang dihasilkan oleh masing-

mencapai 15 ball dalam satu minggu atau tidak mencapai jika kurang dari 15 ball dalam satu minggu	standar PT. Apac Inti Corpora unit <i>Spinning</i> 1 Bagian <i>Winding</i> dengan eff.77 %)	masing tenaga kerja
---	---	---------------------

3.5 Jenis Dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan/ *explanatory research* yaitu dengan metode penelitian adalah survei, Ditinjau dari pendekatannya penelitian ini termasuk penelitian *cross sectional*.

3.6 Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kerja wanita pada unit *Spinning* 1 bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen sebanyak 73 orang. Sampel diambil dengan teknik pengambilan sampel secara *simple random sampling*, yaitu dengan mengundi seluruh anggota populasi (Soekidjo Notoatmodjo 2002:88). Populasi yang dapat digunakan menjadi sampel jika responden tersebut memenuhi kriteria berikut :

1. Bersedia menjadi responden
2. Bekerja sebagai operator winding
3. Tidak sedang hamil dan tidak menyusui
4. Tidak dalam keadaan sakit pada waktu penelitian

Sampel minimal yang diambil berjumlah 42 sampel dari 73 populasi.

Sampel minimal tersebut diperoleh dari rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{Z^2_{1-\alpha/2} P(1-P) N}{d^2 (N-1) + Z^2_{1-\alpha/2} P(1-P)}$$

Dimana :

n = besar sampel

N = jumlah populasi

$Z^2_{1-\alpha/2}$ = standar deviasi Normal untuk 1,96 dengan confidence level 95 %

P = proporsi untuk sifat yang diperkirakan terjadi pada populasi. Apabila tidak diketahui proporsi sifat tertentu tersebut, maka biasanya digunakan P adalah 0,5

d = derajat kesalahan yang diterima (0,1)

Besar sampel minimalnya adalah :

$$n = \frac{(1,96)^2 \times (0,5) (1-0,5) 73}{(0,1)^2 (73-1) + (1,96)^2 \times (0,5) (1-0,5)}$$

$$n = \frac{70,08}{0,72 + 0,96}$$

$$n = \frac{70,08}{1,68}$$

= 41,7 atau 42 orang (Lamen sow Stanley 1997:54)

3.7 Sumber Data Penelitian

3.7.1 Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan pengukuran status gizi menggunakan IMT, pengukuran kebugaran jasmani menggunakan *Harvard Step Tes*, dan pencatatan produktivitas kerja dengan menggunakan lembar observasi.

3.7.2 Data Sekunder

Data sekunder meliputi data tentang profil perusahaan serta data produktivitas kerja.

3.8 Instrumen Penelitian

Instrument penelitian yang digunakan adalah :

3.8.1 . Timbangan injak berat badan dan tinggi badan

Digunakan untuk mengetahui berat badan dan tinggi badan responden dalam satuan Kg untuk berat badan dan satuan cm untuk tinggi badan

3.8.2 . *Harvard Step Tes*

Pengukuran ini dilakukan dengan cara naik turun bangku dengan tinggi 48 cm untuk pria, dan 43 cm untuk wanita, dengan mengikuti irama *metronome* secara teratur selama 5 menit, sarana yang harus disiapkan adalah bangku *Harvard*, *stopwatch*, *metronome*, formulir, dan alat tulis. Setelah responden melakukan test, responden beristirahat dan setelah 1 menit denyut nadinya dihitung selama 30 detik

3.8.3 Lembar observasional.

Digunakan untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja berdasarkan data produksi milik perusahaan. Data produksi yang didapat dari perusahaan direkap kedalam lembar observasional kemudian dilakukan analisa, lembar observasional berisikan tentang rekapitulasi data hasil produksi tenaga kerja selama satu bulan terakhir.

3.9 Pelaksanaan Pengambilan Data

Data merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap penelitian.

Untuk memperoleh data yang diinginkan, pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Koordinasi dengan pihak perusahaan tentang rencana pelaksanaan pengambilan data di lapangan agar saat pengukuran tinggi badan dan berat badan, serta tes *Harvard* berjalan lancar
2. Penelitian ini dibantu oleh mahasiswa jurusan IKM FIK UNNES yang masih dalam satu peminatan Keselamatan kerja
3. Pengukuran status gizi menggunakan IMT, alat yang digunakan timbangan injak untuk pengukuran berat badan dan tinggi badan, pengukuran dilakukan setelah pekerja bekerja selama 2 jam.
4. Pengukuran kebugaran jasmani dengan menggunakan uji *Harvard Step test*, alat yang digunakan bangku *harvard*, *stopwatch*, *metronome*
5. Pengisian lembar observasional mengenai produktivitas kerja responden dengan menggunakan data produksi perusahaan.

3.10 Analisis Data

Data dari lapangan dikumpulkan, kemudian diperiksa, dan diteliti kelengkapannya, serta diolah menggunakan *software* SPSS windows 16 dengan langkah sebagai berikut:

3.10.1 Editing (edit /sunting)

Editing yaitu pengecekan terhadap kelengkapan data dan keseragaman data yang diperoleh dari lapangan.

3.10.2 Coding (pengkodean)

Coding yaitu pemberian kode pada setiap jawaban untuk mempermudah dalam pengolahan data.

3.10.3 *Tabulating*

Tabulating yaitu pengelompokan data sesuai dengan tujuan penelitian untuk mempermudah dalam pembacaan hasil penelitian.

3.10.4 *Entry* (pemasukan data/ processing)

Entry yaitu kegiatan memasukkan data yang telah didapat ke dalam program komputer untuk dilakukan pengolahan data.

Kemudian, analisis data ditentukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Selain itu, analisis data juga dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Penelitian ini menggunakan metode analisis univariat dan analisis bivariat. Adapun uraian metode analisis tersebut adalah sebagai berikut:

3.11 Analisis Univariat

Merupakan analisis yang dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian. Dimana pada umumnya, menghasilkan distribusi dan prosentase dari tiap variabel (Soekidjo Notoatmodjo, 2002:188). Hal ini sangat dibutuhkan guna mendapatkan gambaran awal mengenai keadaan umum responden sehingga tidak akan menimbulkan kerancuan ketika analisis data penelitian dilakukan.

3.12 Analisis Bivariat

Analisis bivariat yaitu analisis terhadap variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Soekidjo Notoatmodjo, 2002:188). Analisis bivariat digunakan untuk mencari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan uji statistik yang disesuaikan dengan skala data yang ada. Uji statistik yang digunakan adalah *chi square* dengan taraf signifikan yang digunakan adalah 95%

dengan nilai kemaknaan 5% dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 16. Syarat uji *Chi Square* terpenuhi, yang mana tidak terdapat sel yang nilai harapannya kurang dari 5 dan persentase tidak lebih dari 20 % sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Ini berarti kedua variabel ada hubungan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum

Gambaran umum dari penelitian ini meliputi gambaran umum penelitian dan karakteristik responden. Adapun uraian dari gambaran umum tersebut adalah sebagai berikut:

4.1.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian dilakukan pada tanggal 25 Maret 2013 di PT. Apac Inti Corpora Bawen, yang berlokasi di jl. Raya Semarang-Bawen Km. 32 Kabupaten Semarang. Perusahaan ini berperan sebagai produsen produk tekstil dengan hasil produksi yaitu : produk benang, produk kain dan kain denim

Jumlah seluruh karyawan sekitar 13.000 orang. Karyawan dibagi dalam 3 (tiga) kelompok, yaitu : shift pagi pukul 06.00-14.00 WIB, shift siang pukul 14.00-22.00 WIB, dan shift malam pukul 22.00-06.00 WIB.

Penelitian dilakukan pada unit kerja *Spinning* Ibagian *Winding*. *Spinning* (pemintalan) adalah proses pembuatan benang, Bahan yang digunakan adalah kapas balldari produk kapas alam (*cotton*) atau kapas sintesis. Proses pertama yaitu mesin *blowing* dimana kapas diuraikan dan dibersihkan dari kotoran. Dilanjutkan ke mesin *carding* yaitu kapas dibentuk menjadi *slyver*, sehingga terbentuk lembaran kapas menjadi tali kapas, dalam proses ini kapas dibuat rangkap dan ditarik sehingga terbentuk benang yang kuat hingga mencapai berat dan panjang tertentu. Proses selanjutnya yaitu *ring yarn* dan *openend*, oleh mesin

roving, yaitu menguhah *slyveryang* besar menjadi berdiameter kecil. Proses selanjutnya mesin *ring frame*, yaitu tahap puntiran dan penarikan. Benang yang keluar sudah tergulung dalam cone kecil. Benang yang ada dalam cone kecil disambung dan digulung ulang dalam cone yang besar. Hal ini dilakukan dalam mesin *winding*. Proses ini berperan dalam menghilangkan bagian-bagian benang yang terlalu tebal maupun yang terlalu tipis dalam panjang/berat tertentu dalam cone atau kelos. Proses berikutnya adalah proses penyempurnaan berdasarkan pesanan konsumen. Benang yang tergulung dalam cone tersebut dimasak (dipanaskan) pada mesin steamer, hal ini agar benang lebih kuat dan mematkan puntiran yang ada. Setelah tahap ini benang siap dikemas.

Penelitian ini dilakukan pada 45 orang tenaga kerja wanita, pada bagian ini pekerja harus bekerja selama 8 jam dalam sehari dengan posisi badan berdiri dan berjalan untuk melihat sambungan dan gulungan benang, serta mengambil benang yang sudah penuh dan menggantinya dengan cone yang masih kosong serta memasang kembali sambungan benang yang putus. Tenaga kerja mendapatkan asupan makanan dari perusahaan pada saat jam istirahat setelah bekerja 4-5 jam.

Kebutuhan energi selama bekerja (8 Jam) adalah 40-50% dari kebutuhan sehari. Kebutuhan energi selama bekerja (8 jam) sesuai untuk jenis pekerjaan sedang kategori umur 30-49 tahun kebutuhan energinya yaitu 720 kkal untuk 1 kali makan dan 1 kali snack. Dengan contoh seorang tenaga kerja perempuan usia 35 tahun, memiliki berat badan 52 kg dengan aktivitas sedang, maka kebutuhan energinya adalah 1700 kkal. Untuk satu kali makan pada saat istirahat kebutuhan

energi yang harus ia peroleh adalah 566 kkal. Dalam sehari masing-masing tenaga kerja bagian *winding* harus menghasilkan 2,5 ball atau 240 cones.

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik tenaga kerja yang bekerja di unit *Spinning* 1 bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen dapat dilihat dari hasil penelitian sebagai berikut:

4.1.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 orang dan berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui distribusi usia tenaga kerja wanita yang bekerja pada unit *Spinning* 1 bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen, yaitu usia 26-30 tahun sebanyak 11 responden (24,4%), usia 31-35 tahun sebanyak 18 responden (40%), dan usia 36-40 tahun sebanyak 16 responden (35,6%). Dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 : Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Frekuensi	Prosentase (%)
26-30	11	24,4
31-35	18	40
36-40	16	35,6
Jumlah	45	100,0

4.1.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui masa kerja pada tenaga kerja wanita unit *Spinning* 1 bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen, yaitu masa

kerja 10-15 tahun sebanyak 16 responden (35,6%) dan masa kerja 16-20 tahun sebanyak 29 responden (64,4%). Dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 : Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (tahun)	Frekuensi	Prosentase (%)
10-15	16	35,6
16-20	29	64,4
Jumlah	45	100,0

4.1.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui distribusi tingkat pendidikan pada tenaga kerja wanita unit *Spinning* 1 bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen, yaitu Tingkat Pendidikan SD sebanyak 14 responden (31,1%), Tingkat Pendidikan SMP sebanyak 19 responden (42,2%), dan Tingkat Pendidikan SMA sebanyak 12 responden (26,7 %). Dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 : Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
SD	14	31,1
SMP	19	42,2
SMA	12	26,7
Jumlah	45	100,0

4.2 Hasil Penelitian

Hasil penelitian dalam penelitian ini meliputi analisis univariat dan analisis bivariat. Adapun uraian dari analisis tersebut sebagai berikut:

4.2.1 Analisis Univariat

Analisis univariat adalah analisis yang dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian. Dimana pada umumnya, menghasilkan distribusi dan prosentase dari tiap variabel (Soekidjo Notoatmodjo,2002:188). Analisis univariat dalam penelitian ini meliputi:

4.2.1.1 Distribusi Responden Berdasarkan Status Gizi

Pengukuran status gizi dalam penelitian ini dilakukan menggunakan standar batas IMT. Berdasarkan hasil penelitian status gizi yang dibagi dalam tiga kategori yaitu kurang, normal dan lebih. Dapat diketahui bahwa sebagian responden yaitu sebanyak 20 responden (44,4%) status gizinya kurang,13 responden (28,9%) status gizinya normal dan 12 responden (26,7%)status gizinya lebih. Dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 : Distribusi Responden Berdasarkan Status Gizi

Status gizi	Frekuensi	Prosentase (%)
Kurang	20	44,4
Normal	13	28,9
Lebih	12	26,7
Jumlah	45	100,0

4.2.1.2 Distribusi Responden Berdasarkan Kebugaran Jasmani

Pengukuran kebugaran jasmani dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *Harvard Step Test*. Berdasarkan hasil penelitian kebugaran jasmani yang dibagi dalam tiga kategori yaitu kurang, sedang dan baik, dapat diketahui hasil bahwa sebagian responden yaitu sebanyak 18 responden (40%) kebugaran

jasmaninya kurang, 13 responden (28,9%) kebugaran jasmaninya sedang dan 14 responden (31,1%) kebugaran jasmaninya baik. Dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 : Distribusi Responden Berdasarkan Kebugaran Jasmani

Kebugaran jasmani	Frekuensi	Prosentase (%)
Kurang	18	40
Sedang	13	28,9
Baik	14	31,1
Jumlah	45	100,0

4.2.1.3 Distribusi Responden Berdasarkan Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kriteria yaitu tidak sesuai apabila diperoleh skor $P < 15$ dan sesuai apabila diperoleh skor $P > 15$. Distribusi responden berdasarkan produktivitas kerja menunjukkan produktivitas kerja tidak sesuai sebanyak 20 responden (44,4%) dan produktivitas kerja sesuai sebanyak 25 responden (55,6%). Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 : Distribusi Produktivitas Kerja Responden

Produktivitas Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
Tidak sesuai	20	44,4
Sesuai	25	55,6
Jumlah	45	100,0

4.2.2 Analisis Bivariat

Analisis bivariat yaitu analisis terhadap variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Soekidjo Notoatmodjo, 2002:188). Untuk menguji

hubungan antara variabel-variabel bebas yaitu status gizi , kebugaran jasmani dengan produktivitas kerja unit *Spinning 1* bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen dengan menggunakan uji *Chi-Square*.

4.2.2.1 Hubungan Status Gizi Dengan Produktivitas Kerja

Uji Chi-Square yang dilakukan terhadap hubungan status gizi dengan produktivitas kerja diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,005 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa ada hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja pada tenaga kerja wanita unit *Spinning 1* bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen. Hasil perhitungan tabel silang dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 : Hubungan Status Gizi Dengan Produktivitas Kerja

Status Gizi	Produktivitas Kerja						<i>p value</i>
	Tidak sesuai		sesuai		Total		
	f	%	f	%	f	%	
kurang	11	55,0	9	36,0	20	44,4	0,005
Normal	1	5,0	12	48,0	13	28,9	
Lebih	8	40,0	4	16,0	12	26,7	
Total	20	100	25	100	45	100	

Status gizi responden dalam penelitian ini dikategorikan menjadi tiga yaitu status gizi kurang, normal dan lebih. Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan bahwa status gizi kurang pada tenaga kerja wanita unit *Spinning 1* bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen sebanyak 20 responden (44,4%) tenaga kerja yang produktivitas kerjanya tidak sesuai sebanyak 11 responden (55%) dan produktivitas kerjanya yang sesuai sebanyak 9 responden (36%). Status gizi

normal sebanyak 13 responden (28,9%), pada status gizi normal tersebut tenaga kerja wanita unit *Spinning* 1 bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen yang produktivitas kerjanya tidak sesuai sebanyak 1 responden (5,0%) dan yang produktivitas kerja sesuai sebanyak 12 responden (48,0%).sedangkan untuk status gizi lebih terdapat 12 responden (26,7%), dengan produktivitas kerja yang tidak sesuai 8 responden (40%) dan produktivitas kerjanya yang sesuai sebanyak 4 responden (16%)

Berdasarkan analisis menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh *p value* 0,005 pada taraf kepercayaan 5%. karena nilai *p value* = 0,005 kurang dari 0,05 ($0,005 < 0,05$). sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan ada hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja pada tenaga kerja wanita unit *Spinning* 1 bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen.

4.2.2.2 Hubungan Kebugaran Jasmani Dengan Produktivitas Kerja

Uji *Chi-Square* yang dilakukan terhadap hubungan kebugaran jasmani dengan produktivitas kerja diperoleh nilai *p-values* sebesar 0,001 sehingga H_0 ditolak yang menyatakan bahwa ada hubungan antara kebugaran jasmani dengan produktivitas kerja pada tenaga kerja wanita unit *Spinning* 1 bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen. Hasil perhitungan tabel silang dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8 : Hubungan Kebugaran Jasmani Dengan Produktivitas Kerja

Kebugaran Jasmani	Produktivitas Kerja						<i>p value</i>
	Tidak sesuai		Sesuai		Total		
	F	%	F	%	f	%	
kurang	13	65	5	20	18	40,1	0,001

Sedang	6	30	7	28	13	28,9
Baik	1	5,0	13	52	14	31,1
Total	20	100	25	100	45	100

Kebugaran jasmani responden dalam penelitian ini dikategorikan menjadi tiga, yaitu kebugaran jasmani kurang , sedang dan kebugaran jasmani baik. Hasil uji Chi-Square menunjukkan bahwa kebugaran jasmani kurang pada tenaga kerja wanita unit *Spinning* 1 bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen sebanyak 18 responden (40%) tenaga kerja yang produktivitas kerjanya tidak sesuai sebanyak 13 responden (65%) dan yang produktivitas kerjanya sesuai sebanyak 5 responden (20%). Kebugaran jasmani sedang sebanyak 13 responden (28,9%), pada kebugaran jasmani sedang tersebut tenaga kerja wanita unit *Spinning* 1 bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen yang produktivitas kerjanya tidak sesuai sebanyak 6 responden (30%) dan yang produktivitas kerjanya sesuai sebanyak 7 responden (28%). Sedangkan untuk kebugaran jasmani kategori baik terdapat 14 responden (31,1%) dengan produktivitasnya yang tidak sesuai sebanyak 1 responden (5,0%), dan produktivitas kerjanya yang sesuai sebanyak 13 responden (52%)

Berdasarkan analisis menggunakan uji *Chi-Square* diperoleh *p value* = 0,001 pada taraf kepercayaan 5%. karena nilai *p value* = 0,001 kurang dari 0,05 (0,001<0,05). sehingga H_a diterima yang menyatakan ada hubungan antara kebugaran jasmani dengan produktivitas kerja pada tenaga kerja wanita unit *Spinning* 1 bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen.

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Analisis Hasil Penelitian

Analisis hasil penelitian ini meliputi analisis karakteristik responden yaitu umur responden dan masa kerja responden, tingkat pendidikan responden kemudian analisis hasil uji univariat, dan analisis hasil uji bivariat. Adapun uraian analisis hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

5.1.1 Analisis Karakteristik Responden

Pembahasan mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi usia responden, masa kerja responden dan tingkat pendidikan. Berikut adalah uraian pembahasan karakteristik dari responden:

5.1.1.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui distribusi usia tenaga kerja wanita yang bekerja pada unit *Spinning* 1 bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen, yaitu usia 26-30 tahun sebanyak 11 responden (24,4%), usia 31-35 tahun sebanyak 18 responden (40%), dan usia 36-40 tahun sebanyak 16 responden (35,6%). Usia terbanyak berada pada jangka usia 31-35 tahun yaitu sebanyak 18 responden. Bertambahnya usia akan diikuti adanya penurunan $VO_{2\ max}$, tajam penglihatan, pendengaran, kecepatan membedakan sesuatu, membuat keputusan, dan mengingat jangka pendek. Usia perlu diperhatikan karena akan mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, dan tanggung jawab seseorang (Tarwaka dkk, 2004:9).

5.1.1.2 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui masa kerja pada tenaga kerja wanita unit *Spinning* 1 bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen, yaitu masa kerja 10-15 tahun sebanyak 16 responden (35,6%) dan masa kerja 16-20 tahun sebanyak 29 responden (64,4%). Robbins (2001) menyatakan bahwa orang-orang yang telah lama bekerja pada suatu perusahaan akan lebih produktif dibandingkan dengan orang-orang yang lama kerjanya lebih rendah.

5.1.1.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui distribusi tingkat pendidikan pada tenaga kerja wanita unit *Spinning* 1 bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen, yaitu Tingkat pendidikan SD sebanyak 14 responden (31,1%), Tingkat pendidikan SMP sebanyak 19 responden (42,2%), dan Tingkat pendidikan SMA sebanyak 12 responden (26,7 %). Pendidikan dan pelatihan membentuk dan menambah pengetahuan serta keterampilan tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan dengan aman, selamat dalam waktu yang cepat. Pendidikan akan mempengaruhi seseorang dalam cara berfikir dan bertindak dalam menghadapi pekerja (A.M Sugeng Budiono dkk, 2003:265).

5.1.2 Analisis Hasil Uji Univariat

Berikut pembahasan dari hasil uji univariat:

5.1.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Status Gizi

Pengukuran status gizi dalam penelitian ini dilakukan menggunakan standar batas IMT. Berdasarkan hasil penelitian status gizi yang dibagi dalam tiga kategori yaitu kurang, normal dan lebih. Hasil penelitian tersebut menjelaskan

bahwa sebagian responden yaitu sebanyak 20 responden (44,4%) status gizinya kurang, 13 responden (28,9%) status gizinya normal dan 12 responden (26,7%) status gizinya lebih. Konsumsi makanan tiap hari merupakan dasar yang menentukan keadaan gizi seseorang, tingkat gizi terutama bagi pekerja kasar adalah penentu derajat produktivitas kerjanya. Makanan bagi pekerja berat ibarat bensin untuk kendaraan bermotor. Beban kerja yang terlalu berat sering disertai penurunan berat badan. Gizi kerja merupakan salah satu syarat untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal, khususnya bagi masyarakat pekerja (Anies 2005:24), manusia yang sehat dan mendapatkan makanan yang cukup, baik kualitas maupun kuantitasnya akan memiliki kemampuan yang maksimal dalam menjalani hidupnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja (Sjahmien Moehji, 2003:11). Seorang tenaga kerja dengan keadaan gizi yang baik akan memiliki kapasitas kerja dan ketahanan tubuh yang lebih baik, begitu juga sebaliknya pada tenaga kerja dengan keadaan gizi buruk dan beban kerja berat akan mengganggu kerja dan menurunkan efisiensi serta ketahanan tubuh sehingga mudah terjangkit penyakit dan mempercepat kelelahan (AM. Sugeng Budiono, 2003:154).

5.1.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Kebugaran Jasmani

Pengukuran kebugaran jasmani dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *Harvard Step Test*. Berdasarkan hasil penelitian kebugaran jasmani yang dibagi dalam tiga kategori yaitu kurang, sedang dan baik. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa sebagian responden yaitu sebanyak 18 responden atau (40%) kebugaran jasmaninya kurang, 13 responden (28,9%) kebugaran

jasmaninya sedang dan 14 responden (31,1%) kebugaran jasmaninya baik. 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. Produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai oleh pekerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, tetapi dengan keadaan kesehatan yang buruk dapat mengganggu pencapaian produktivitas tersebut. Dalam setiap melakukan aktifitas kerja, maka setiap tenaga kerja dituntut untuk memiliki kebugaran jasmani yang baik sehingga tidak merasa cepat lelah dan performa kerja tetap stabil untuk waktu yang cukup lama (Djoko Pekik 2004:2).

Dari hasil wawancara informal dapat diperoleh informasi bahwa sebagian besar tenaga kerja adalah seorang ibu rumah tangga, tidak sempat melakukan olahraga di rumah karena kesibukan masing-masing dan jam kerja yang cukup padat mulai jam 06.00 sampai jam 14.00. Mengingat masih banyaknya responden yang belum memiliki kebugaran jasmani yang baik, maka perlu dilakukan usaha untuk perbaikan kebugaran jasmani bagi tenaga kerja khususnya bagian *Winding* agar dapat memiliki kebugaran jasmani yang lebih baik lagi. Aktivitas fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kebugaran jasmani seseorang.

5.1.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi 2 kriteria yaitu tidak sesuai apabila diperoleh skor $P < 15$ dan sesuai apabila diperoleh skor $P > 15$. Distribusi responden berdasarkan produktivitas kerja menunjukkan produktivitas kerja tidak sesuai sebanyak 20 responden (44,4%)

dan produktivitas kerja sesuai sebanyak 25 responden (55,6%). Produktivitas dapat digunakan sebagai ukuran tingkat efisiensi dan kualitas setiap sumber daya yang digunakan selama proses produksi berlangsung. (Sritomo Wignjosoebroto,2003:5).

5.1.3 Analisis Hasil Uji Bivariat

Berikut pembahasan dari hasil uji bivariat:

5.1.3.1 Hubungan antara Status Gizi dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian univariat di PT. Apac Inti Corpora Bawen, dapat diketahui bahwa status gizi kurang pada tenaga kerja wanita unit *Spinning* 1 bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen sebanyak 20 responden (44,4%) tenaga kerja yang produktivitas kerjanya tidak sesuai sebanyak 11 responden (55%) dan produktivitas kerjanya yang sesuai sebanyak 9 responden (36%). Status gizi normal sebanyak 13 responden (28,9%), pada status gizi normal tersebut tenaga kerja wanita unit *Spinning* 1 bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen yang produktivitas kerjanya tidak sesuai sebanyak 1 responden (5,0%) dan yang produktivitas kerja sesuai sebanyak 12 responden (48,0%). Sedangkan untuk status gizi lebih terdapat 12 responden (26,7%), dengan produktivitas kerja yang tidak sesuai 8 responden (40%) dan produktivitas kerjanya yang sesuai sebanyak 4 responden (16%)

Hasil perhitungan *Chi-Square* diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara status gizi dengan tingkat produktivitas kerja pada tenaga kerja wanita di PT. Apac Inti Corpora Bawen. Hasil ini didasarkan pada hasil uji *Chi-square* diperoleh *p value* 0,005 maka *p value* lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Haris Adrianto (2008) yang menyatakan ada hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja pekerja penyadap karet, yang ditunjukkan dengan hasil uji *Chi-square* sebesar 5,395 dengan signifikansi 0,020. Penelitian lain yang selaras yaitu penelitian yang dilakukan oleh Arum Mustika (2010) yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara status gizi dengan tingkat produktivitas kerja pada tenaga kerja di PT Duta Java Tea Industri Adiwerna Tegal, yang didasarkan pada hasil uji Chi square diperoleh *p value* 0,004

Dari berbagai penelitian yang dilakukan ternyata bahwa gizi mempunyai kaitan dengan produktivitas kerja, hal ini terbukti dari hasil-hasil penelitian yang menunjukkan bahwa secara umum kurang gizi akan menurunkan daya kerja serta produktivitas kerja.

Masukan gizi yang cukup kualitas dan kuantitasnya sangat diperlukan untuk pertumbuhan dan pembangunan fisik maupun mental. Dalam melakukan pekerjaannya, perlu disadari bahwa masyarakat pekerja yang sehat akan bekerja dengan giat, tekun, produktif dan teliti sehingga dapat mencegah kecelakaan yang mungkin terjadi selama bekerja. (Linda, 2003:3)

Sugeng Budiono (2003:154) menyatakan kesehatan kerja dan produktivitas kerja berkaitan erat dengan status gizi. Bahwa gizi merupakan suatu segi bagi kesehatan, dan hubungan dengan produktivitas kerja seorang tenaga kerja dengan keadaan gizi yang baik akan memiliki kapasitas kerja dan ketahanan tubuh yang lebih baik.

Gizi kerja adalah zat yang dibutuhkan oleh tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan pekerjaannya agar tingkat kesehatan dan produktivitas kerjanya tercapai setinggi-tingginya (Gempur Santoso, 2004:75). Tubuh memerlukan zat-zat dari makanan untuk pemeliharaan tubuh, perbaikan dari kerusakan sel-sel maupun jaringan tubuh. Zat-zat makan ini diperlukan untuk pekerjaan dan meningkat berbanding lurus dengan beratnya pekerjaan. Bekerja keras tanpa diimbangi dengan makanan yang bergizi yang dimakan setiap hari maka dalam waktu dekat akan menderita kekurangan tenaga, lemas dan tidak bergairah dalam melakukan pekerjaannya, tentu saja yang bersangkutan tidak dapat diharapkan adanya produktivitas yang dikehendaki (G. Kartasapoetra, 2002:17). Manusia harus memperoleh makanan yang cukup sehingga memperoleh zat gizi yang diperlukan untuk pertumbuhan, perbaikan dan pemeliharaan jaringan tubuh dan terlaksananya fungsi faal normal dalam tubuh, sehingga memperoleh energi untuk bekerja secara maksimal (Sjahmien Moehji, 2003:11)

Penerapan gizi kerja di perusahaan sering mengalami kendala, sebagaimana upaya kesehatan kerja yang lain, gizi kerja masih dianggap sebagai pos rugi. Bukan hanya belum prioritas melainkan pemborosan bagi keuangan perusahaan, jarang disadari bahwa gizi kerja justru menunjang produktivitas kerja hal ini tidak hanya mnegntungkan bagi pekerja tapi juga keuntungan bagi perusahaan. Gizi kerja merupakan salahsatu syarat untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal khususnya bagi msyarakat pekerja. Kesehatan itu sendiri mencakup dua aspek yaitu aspek kesejahteraan dan aspek pengembangan sumber daya manusia. Demikian pula gizi di satu pihak mempunyai aspek kesehatan dan

di lain pihak mempunyai aspek mencerdaskan kehidupan bangsa serta menunjang produktivitas, oleh karena itu perbaikan dan peningkatan gizi mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya menyehatkan, mencerdaskan serta meningkatkan produktivitas kerja (Anies, 2005:24).

Kebutuhan energi pada tenaga kerja relatif lebih besar dibandingkan dengan orang yang tidak bekerja. Karena orang yang bekerja membutuhkan banyak energi untuk menghasilkan target dan bekerja secara maksimal, supaya tingkat produktivitas kerjanya meningkat. Bila konsumsi energi melalui makanan kurang dari energi yang dikeluarkan maka tubuh akan kekurangan energi. Akibat yang dapat ditimbulkan adalah tubuh akan mengalami ketidakseimbangan, bila gizi kurang terjadi maka akan terjadi ketidakseimbangan zat gizi sehingga menurunkan produktivitas kerja sehingga pendapatan menjadi rendah, miskin dan pangan tidak tersedia cukup. Gizi kurang menyebabkan daya tahan tubuh terhadap penyakit menjadi rendah. Jika kecukupan energi yang diperoleh dari makanan melebihi energi yang dikeluarkan maka kelebihan energi tersebut akan disimpan dalam bentuk lemak dan akibatnya terjadi kelebihan berat badan.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, diketahui bahwa sebagian besar responden melakukan makan pagi sebelum bekerja. Kebiasaan makan pagi tersebut akan mempengaruhi keadaan gizi seorang tenaga kerja disamping itu kebiasaan makan pagi juga mempunyai pengaruh penting pada tingkat produktivitas (Sugeng Budiono, 2003:159). Sarapan pagi sangat penting artinya dalam meningkatkan efisiensi kerja, karena makan pagi menjamin penyediaan kalori untuk dipergunakan pada 2 jam pertama bekerja pada pagi hari. Bagi tenaga

kerja , gizi dengan kalori yang memadai menjadi syarat utama yang menentukan tingkat produktivitas kerja.

Produktivitas kerja dan kapasitas kerja berhubungan sangat erat, banyak penelitian yang membuktikan adanya hubungan antara terpenuhinya kebutuhan gizi terhadap produktivitas maupun kapasitas kerja. Ancel keys membuktikan adanya hubungan antara berat badan tenaga kerja dengan kapasitas kerjanya. Apabila berat badan 10 % dibawah berat badan seharusnya maka kapasitas kerjanya akan turun 10 % dibawah kapasitas kerja seharusnya (Sjahmien Moehji, 2003:75).

5.1.3.2 Hubungan Antara Kebugaran Jasmani Dengan Produktivitas kerja

Hasil uji statistic *Chi-square* menunjukkan bahwa ada hubungan antara tingkat kebugaran jasmani dengan produktivitas kerja tenaga kerja wanita unit *Spinning* 1 bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen, kebugaran adalah cara hidup yang memungkinkan organ tubuh berfungsi dan berpenampilan yang terbaik. Hal ini merupakan pertimbangan yang harmonis dari pemberian latihan, kebiasaan makan sehat, memelihara kesehatan, mengelola stress secara efektif, dan pemikiran pola hidup sehat.

Responden dalam penelitian ini adalah tenaga kerja wanita yang memiliki masa kerja >10 tahun dengan jumlah responden yaitu 45 orang. Responden berada pada usia produktif namun tidak seluruhnya mempunyai kondisi fisik yang baik. Hal ini dipengaruhi oleh hereditas, latihan, usia dan kebugaran. Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan bahwa kebugaran jasmani kurang pada tenaga kerja wanita unit *Spinning* 1 bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen sebanyak 18

responden (40%) tenaga kerja yang produktivitas kerjanya tidak sesuai sebanyak 13 responden (65%) dan yang produktivitas kerjanya sesuai sebanyak 5 responden (20%). Kebugaran jasmani sedang sebanyak 13 responden (28,9%), pada kebugaran jasmani sedang tersebut tenaga kerja wanita unit *Spinning* 1 bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen yang produktivitas kerjanya tidak sesuai sebanyak 6 responden (30%) dan yang produktivitas kerjanya sesuai sebanyak 7 responden (28%). Sedangkan untuk kebugaran jasmani kategori baik terdapat 14 responden (31,1%) dengan produktivitasnya yang tidak sesuai sebanyak 1 responden (5,0%), dan produktivitas kerjanya yang sesuai sebanyak 13 responden (52%)

Berdasarkan analisis menggunakan uji *Chi-square* diperoleh *p value* = 0,001 pada taraf kepercayaan 5%. karena nilai *p value* = 0,001 kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). sehingga H_a diterima yang menyatakan ada hubungan antara kebugaran jasmani dengan produktivitas kerja tenaga kerja wanita unit *Spinning* 1 bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen.

Rusli Lutan mengemukakan bahwa gambaran kemampuan organ tubuh untuk menjalankan fungsinya dalam keadaan seseorang yang relatif diam, diungkapkan dalam istilah sehat statis dan situasi itu organ tubuh manusia mampu berfungsi secara normal. Sebaliknya bila organ tubuh mampu berfungsi secara normal dalam keadaan seseorang bergerak dan menjalankan tugas kerja, kondisi demikian diungkapkan dalam istilah sehat dinamis. Oleh karena itu mudah dipahami jika kualitas sehat dinamis merupakan tuntutan mutlak dalam kehidupan sehari-hari. Sehat dinamis merupakan fondasi bagi kebugaran yang memadai.

Demikian, proses pemulihan kelelahan akan berlangsung lancar melalui suatu mekanisme rutin. Kerja menimbulkan kelelahan dan seterusnya terjadi pemulihan sehingga seseorang merasa bugar kembali dan siap untuk menjalankan tugas berikutnya. Makin tinggi tingkat kebugaran seseorang, makin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Produktivitas kerja sangat berperan dalam hasil sebuah perusahaan. Produktivitas adalah perbandingan antara keluaran dan masukan. Produktivitas kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan (Pandji Anoraga,2006:52)

Hasil penelitian tentang produktivitas kerja responden dikategorikan menjadi dua, yaitu tidak sesuai dan sesuai. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa sebagian besar responden produktivitas kerjanya berada dalam kategori sesuai yaitu 25 responden (55,6%), sedangkan untuk produktivitas yang tidak sesuai sebanyak 20 responden (44,4%).

Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa seorang tenaga kerja dengan kebugaran jasmani baik akan memiliki kapasitas kerja dan ketahanan tubuh yang lebih baik, begitu juga sebaliknya pada tenaga kerja dengan kebugaran jasmani yang kurang dan beban kerja berat akan mengganggu kerja dan menurunkan efisiensi serta ketahanan tubuh sehingga mudah terjangkit penyakit dan mempercepat kelelahan (A.M Sugeng Budiono, 2003:154). Seorang tenaga kerja yang sakit biasanya kehilangan produktivitasnya secara nyata, bahkan tingkat produktivitasnya menjadi nihil sama sekali. Keadaan sakit yang menahun menjadi sebab rendahnya produktivitas untuk relatif waktu yang panjang.

Keadaan di antara sehat dan sakit juga menjadi turunnya produktivitasnya yang sering dapat dilihat secara nyata bahkan besar.

Tenaga kerja yang sudah memiliki kebugaran baik dan sedang hendaknya dapat menjaga kebugarannya agar dapat meningkatkan produktivitas dirinya, dengan cara menerapkan hidup sehat dalam kehidupan sehari-hari seperti dengan melakukan olahraga dan mengonsumsi makanan yang seimbang mengandung asupan gizi yang cukup sesuai dengan kebutuhan tubuh menyesuaikan dengan aktivitasnya. Sedangkan untuk tenaga kerja yang memiliki kebugaran kurang dapat meningkatkannya dengan berolahraga teratur dan mengonsumsi makanan sesuai kebutuhan tubuh, misalnya dengan makanan tambahan seperti vitamin.

Meningkatkan kebugaran dan produktivitas kerja tenaga kerja merupakan salah satu tugas dari pemilik perusahaan, dalam hal ini adalah PT. Apac Inti Corpora Bawen. Salah satu upaya dari PT. Apac Inti Corpora Bawen hendaknya melakukan pemeriksaan kesehatan dan kebugaran secara berkala yaitu 6 bulan sekali. Dengan demikian kondisi kesehatan dan kebugaran tenaga kerja tetap terpantau, apabila ada tenaga kerja yang mengalami penurunan tingkat kebugaran pihak perusahaan dapat mengantisipasinya agar tidak mempengaruhi target produksi PT. Apac Inti Corpora Bawen. Karena dengan meningkatnya kebugaran seorang tenaga kerja maka akan meningkat pula produktivitas kerja tenaga kerja wanita PT. Apac Inti Corpora Bawen.

Perlu adanya peningkatan kualitas tenaga kerja sebagai sumber daya insan, baik peningkatan fisik maupun non fisik. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan modal dasar sekaligus menjadi kunci keberhasilan

pembangunan nasional. Untuk meningkatkan kemampuan manusia atau tenaga kerja agar mempunyai produktivitas kerja yang optimal, maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai kebugaran jasmani yang tinggi, sehingga mampu mengatasi beban kerja yang diberikan kepadanya. Berdasarkan penelitian Riawaty (2006) terhadap tenaga kerja wanita bagian penjahitan yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara kesegaran jasmani dengan produktivitas kerja. Salah satu ciri orang yang memiliki tingkat kebugaran jasmani yang baik adalah adanya semangat kerja yang tinggi, senantiasa berupaya untuk melaksanakan suatu pekerjaan lebih efisien dan mempunyai daya tahan terhadap penyakit serta tidak mudah stress.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Hambatan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah pada saat dilakukan pengukuran kebugaran jasmani. Dimana saat dilakukan pengukuran peneliti harus mengulang bagaimana prosedur pengukuran kepada responden, hal ini dikarenakan masih terdapat responden yang belum mengetahui prosedur pengukuran kebugaran jasmani tersebut. Padahal sebelumnya telah dijelaskan pada saat sebelum dilakukan pengukuran kebugaran jasmani.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan : ada hubungan antara status gizi dengan produktivitas tenaga kerja wanita unit *Spinning 1* bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen, dengan *p value* 0,005 dan ada hubungan antara kebugaran jasmani dengan produktivitas tenaga kerja wanita unit *Spinning 1* bagian *Winding* PT. Apac Inti Corpora Bawen, dengan *p value* 0,001.

6.2 Saran

Adapun saran dalam penelitian ini meliputi:

6.2.1 Kepada Tenaga Kerja

Tenaga kerja yang mempunyai status gizi normal dan kebugaran jasmani yang sedang dan baik hendaknya mempertahankannya dengan cara menjaga kesehatan tubuh serta makan-makanan yang seimbang, dan tenaga kerja yang memiliki status gizi kurang dan lebih serta kebugaran jasmani yang kurang hendaknya menerapkan pola hidup sehat dengan mengkonsumsi asupan makanan yang seimbang ditunjang dengan olahraga teratur sehingga tercapai status gizi yang normal dan kebugaran jasmani yang baik

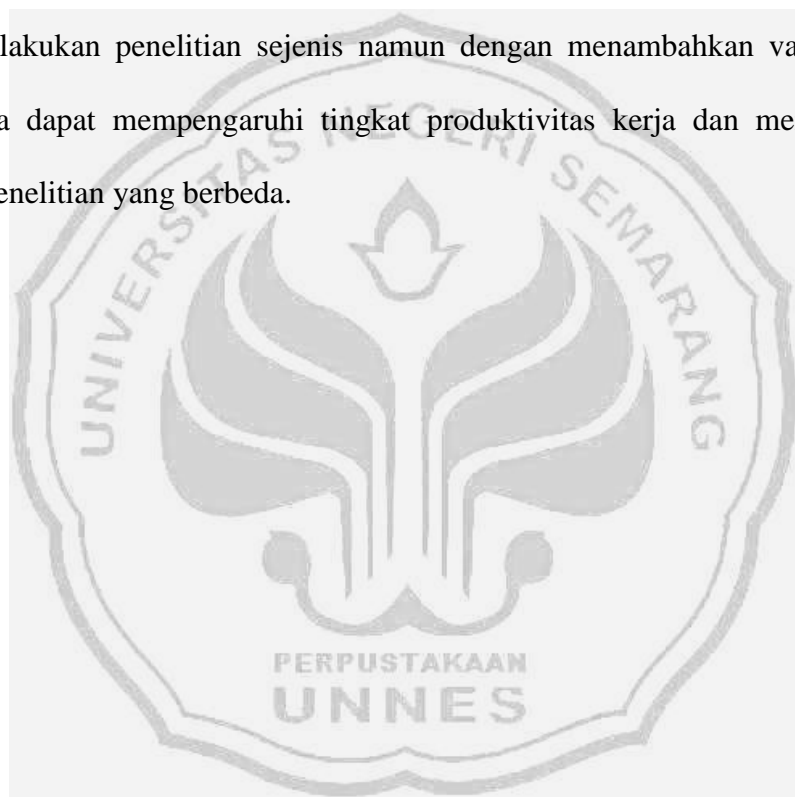
6.2.2 Kepada PT. Apac Inti Corpora Bawen

Hendaknya dilakukan upaya untuk perbaikan status gizi tenaga kerja dengan memperhatikan atau menambah kebutuhan makanan yang disesuaikan dengan konsumsi gizi tenaga kerjanya, serta memelihara dan meningkatkan

kebugaran yaitu dengan pemeriksaan kesehatan dan pemeriksaan kebugaran secara berkala setiap 6 bulan sekali sehingga produktivitas pekerja akan meningkat. Karena dengan meningkatnya kebugaran tenaga kerja, maka meningkat pula produktivitas kerja pekerja.

6.2.3 Kepada Peneliti Lain

Saran kepada peneliti lain atau peneliti selanjutnya yaitu diharapkan dapat melakukan penelitian sejenis namun dengan menambahkan variabel lain yang juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan menggunakan metode penelitian yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Watik Pratiknya, 2007, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kedokteran & Kesehatan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ahmad Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen SDM*, Bandung: CV Munandar.
- Almigo, 2004, *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. Skripsi: Universitas Bina Darma Palembang. (online) diakses tanggal 23 Juli 2012, (http://psikologi.binadarma.ac.id/jurnal/jurnal_nuzsep.pdf)
- Anies. 2005, *Penyakit Akibat Kerja*. Jakarta : Gramedia.
- Depkes RI, 2003, *Materi Advokasi Kesehatan Olahraga*, Jakarta: Depkes RI.
- Djoko Pekik, 2004, *Pedoman Praktis Berolahraga Untuk Kebugaran dan Kesehatan*, Yogyakarta: Andi.
- Eko Haris Adrianto, 2008, *Hubungan Antara Tingkat Kesegaran Jasmanii Dan Status Gizi Dengan Produktivitas Kerja Pekerja Penyadap Karet Di Unit Plantukan Blabak PT. Perkebunan Nusantara IX Boja Kabupaten Kendal*, Semarang: UNNES.
- Eko Nurmianto, 2003, *Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Surabaya: Guna Widya.
- Farah Azziza, 2008, *Analisis Aktivitas Fisik, Konsumsi Pangan dan Status Gizi dengan Produktivitas Kerja Pekerja Wanita di Industri Konveksi. Program Studi Gizi Masyarakat Dan Sumberdaya Keluarga Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor*. Bogor: IPB.
- Gempur Santosa, 2004, *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Prestasi Pustaka.
- G. Kartasapoetra dan Marseto, 2002, *Ilmu Gizi Korelasi Gizi, Kesehatan, dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta
- Hiperkes, 2003, *Higiene Perusahaan, Ergonomi, Kesehatan Kerja Keselamatan Kerja*, Semarang: Universitas Diponegoro

- Hendrayati. **Gambaran Asupan Zat Gizi, Status Gizi Dan Produktivitas Karyawan Cv. Sinar Matahari Sejahtera Di Kota Makassar.** Media Gizi Pangan, Vol. VII, Edisi 1, Januari – Juni 2009, diakses tanggal 2 Oktober 2013
- I Dewa Nyoman Supariasa, 2001, *Penilaian Status Gizi*, Jakarta:EGC.
- Latifa septi. *Gizi dan Produktivitas Kerja* <http://www.scribd.com/doc/33529683/Gizi-Dan-Produktivitas-Kerja>, diakses tanggal 2 Oktober 2013
- Len Kravits, 2001, *Panduan Lengkap Bugur Total*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Matulesy PF, Rachmat A. 1997. *Gizi Kerja dan Penatalaksanaannya*. Jakarta: Yayasan Penerbitan Ikatan Dokter Indonesia, Ikatan Dokter Kesehatan Kerja Indonesia
- Muchdarsyah, 2008, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhadjir D, Mahendra W, 2004, *Kesehatan reproduksi pekerja wanita* [serial online] 2004 Tersedia dari: URL: <http://repository.ipb.ac.id>
- Novitasari D. 2005, *Hubungan IMT dan Kadar Hemoglobin dengan Produktivitas Kerja pada Tenaga Kerja Wanita*, Semarang: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro
- Pandji Anoraga, 2006, *Psikologi Kerja*. Jakarta : Widya Medika
- Ryawati, 2006, *Hubungan Antara Kesegaran Jasmani Dengan Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Penjahitan Di Konveksi Sinar Panca Daya Sakti* Semarang: UNNES.
- Robbin Stephen P, 2001, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. INDEKS kelompok Gramedia
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, Bandung: CV Mandar Maju.
- Sjahmien Moehji, 2003, *Ilmu Gizi 2*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti.
- Sri sumarni. *Pengenalan Gizi Kerja*. Dec 2012, http://www.slideshare.net/MaRNi_FKM/gizi-kerja-k3-15764573, diakses tanggal 2 Oktober 2013.

- Sumakmur .P.K, 2009, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Jakarta: Sagung Seto.
- Soekidjo Notoadmojo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Rineka Cipta
- Stanley Lemeshow dkk, 1997,*Besar Sampel Dalam Penelitian Kesehatan*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sugeng Budiono, dkk., 2003,*Bunga Rampai HIPERKES dan KK*. Semarang: UNDIP
- Sunita Almatsier, 2003, *Prinsip dasar Ilmu Gizi*, Jakarta: Gramedia
- Tarwaka, dkk., 2004, *Ergonomi*. Surakarta: UNIBA PRESS.
- Titik Handayani, 2003, *Hubungan Umur, Masa Kerja dan Status Gizi dengan Produktivitas Perajin Wanita Bagian Pencetakan Awal Genteng di Desa Demakan Kabupaten Sukoharjo*, Semarang: UNDIP.
- Wahjoedi, 2001, *Landasan Evaluasi Pendidikan Jasmani*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wolgemuth J.C, Latham MC, Ceshner A. *Worker Productivity And The Nutritional Status Of Kenyan Road Constuction Laborers* (serial online)2002 (diakses 12 Oktober 2013). Tersedia dari : URL: <http://www.ajcn.org>

LAMPIRAN



KUESIONER PENELITIAN
HUBUNGAN ANTARA STATUS GIZI DAN TINGKAT KEBUGARAN
JASMANI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA TENAGA KERJA
WANITA UNIT SPINNING 1 BAGIAN WINDING PT. APAC INTI
CORPORA BAWEN

Tanggal

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. identitas responden harap diisi terlebih dahulu
2. jawablah pertanyaan dengan jujur
3. jawablah pertanyaan dengan member tanda (X) pada jawaban yang menurut anda sesuai dengan kondisi anda

B. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. No. responden :
3. Tingkat pendidikan :
4. Alamat :
5. Umur :
6. Masa kerja :

C. PENGUKURAN ANTROPOMETRI

1. Berat badan : kg
2. Tinggi badan : cm

D. PENGUKURAN KEBUGARAN JASMANI

1. Nadi sebelum :
2. Lama tes :
3. Hasil :
4. Nadi sesudah :

1. Apakah anda menderita sakit dalam kurun waktu satu minggu terakhir sebelum penelitian ?

- a. Ya
- b. Tidak

Jenis sakit apa yang diderita.....

2. Apakah anda menderita penyakit kronis, seperti diabetes mellitus, TBC, asma, kanker?
 - a. Ya
 - b. Tidak
 3. Apakah anda saat ini sedang menstruasi ?
 - a. Ya
 - b. Tidak
 4. Apakah anda memiliki cacat fisik ?
 - a. Ya
 - b. Tidak
 5. Apakah anda biasa makan pagi sebelum bekerja ?
 - a. Ya
 - b. Tidak
 6. Apakah anda memiliki kebiasaan berolahraga?
 - a. Ya
 - b. Tidak , alasan
 7. Jika ya, berapa kali rata-rata anda biasanya melakukan kegiatan olahraga tersebut?
 - a. 1 kali tiap seminggu
 - b. 2 kali tiap minggunya
 - c. 3 kali tiap minggunya
 - d. 4 tiap minggunya
 - e. 5 kali tiap minggunya
 8. Berapa lama anda melakukan aktivitas berolahraga tersebut ?
 - a. 0-30 menit
 - b. 30 menit -1 jam
- Lanjutan (Lampiran 1)
9. Apabila anda berolahraga, jenis olahraga apa yang anda lakukan ?

- a. Jalan
 - b. Lari
 - c. Bersepeda
 - d. Permainan (voli, sepak bola, basket, dan lain sebagainya)
 - e. Jawaban lain, sebutkan ...
10. Kapan anda biasanya berolahraga ?
- a. Sebelum bekerja
 - b. Sesudah bekerja
 - c. Akhir pekan
 - d. Libur shift/ nasional
11. Pada saat bekerja, sikap tubuh apa yang paling sering anda lakukan saat bekerja?
- a. Duduk terus menerus
 - b. Berdiri terus menerus
 - c. Melakukan keduanya dengan porsi yang sama
12. Berapa gelas air putih yang anda minum dalam sehari ?
- a. <8 gelas dalam sehari,, alasan
 - b. >8gelas dalam sehari
13. Berapa kali anda makan dalam sehari ?
- a. 1 kali dalam sehari, alasan
 - b. 2 kali dalam sehari, alasan
 - c. 3 kali dalam sehari alasan
 - d. >3 kali dalam sehari, alasan

TERIMA KASIH ATAS PERHATIAN ANDA

**LEMBARPRODUKTIVITAS KERJA TENAGA KERJA WANITA UNIT
SPINNING 1 BAGIAN WINDING PT. APAC INTI CORPORA BAWEN**

I. Identitas Tenaga Kerja

Nama :

Umur : tahun

Masa Kerja : tahun

Pendidikan :

II. Jumlah Produksi Satu Bulan Terakhir

Jumlah produksi / Minggu				Total	Kategori
1	2	3	4		

KATEGORI: 1. Produktivitas Tidak Sesuai (Jumlah Produksi < 15)

2. Produktivitas Sesuai (Jumlah Produksi > 15)

DAFTAR NAMA RESPONDEN

NO	RESPONDEN	USIA	MASA KERJA	PENDIDIKAN
1	R.1	28	11	SD
2	R.2	36	16	SMA
3	R.3	26	12	SMP
4	R.4	40	18	SD
5	R.5	32	17	SMP
6	R.6	38	19	SMP
7	R.7	31	14	SMP
8	R.8	34	16	SMP
9	R.9	35	20	SD
10	R.10	27	18	SD
11	R.11	38	17	SMP
12	R.12	31	15	SMA
13	R.13	39	13	SD
14	R.14	31	19	SD
15	R.15	27	15	SMA
16	R.16	33	11	SD
17	R.17	32	13	SMP
18	R.18	35	20	SD
19	R.19	29	18	SMP
20	R.20	30	12	SMA
21	R.21	36	19	SMP
22	R.22	35	19	SD
23	R.23	35	14	SMP
24	R.24	37	17	SMP
25	R.25	27	12	SD
26	R.26	33	18	SD
27	R.27	36	16	SMP
28	R.28	32	11	SMA
29	R.29	39	17	SD
30	R.30	26	19	SMP
31	R.31	40	18	SD
32	R.32	28	20	SD
33	R.33	35	10	SMA

34	R.34	37	18	SMA
35	R.35	31	14	SMA
36	R.36	29	17	SMP
37	R.37	39	17	SMP
38	R.38	38	19	SMA
39	R.39	34	15	SMA
40	R.40	36	16	SMP
41	R.41	32	16	SMA
42	R.42	30	18	SMP
43	R.43	38	17	SMP
44	R.44	40	13	SMA
45	R.45	31	20	SMP



PENGUKURAN STATUS GIZI

NO	RESPONDEN	TB	BB	IMT	KATEGORI
1	R.1	151	59	25,8	LEBIH
2	R.2	158	46	18,3	KURUS
3	R.3	168	50	17,7	KURUS
4	R.4	150	46	20,4	NORMAL
5	R.5	167	51	18,3	KURUS
6	R.6	165	50	18,3	KURUS
7	R.7	155	56	23,3	NORMAL
8	R.8	157	68	27,6	LEBIH
9	R.9	151	59	25,9	LEBIH
10	R.10	166	50	18,1	KURUS
11	R.11	153	50	21,4	NORMAL
12	R.12	168	52	18,4	KURUS
13	R.13	158	53	21,3	NORMAL
14	R.14	166	49	17,8	KURUS
15	R.15	151	63	27,6	LEBIH
16	R.16	165	49	18,01	KURUS
17	R.17	149	49	22,1	NORMAL
18	R.18	167	51	18,3	KURUS
19	R.19	166	50	18,1	KURUS
20	R.20	159	55	21,9	NORMAL
21	R.21	167	50	17,9	KURUS
22	R.22	160	68	26,5	LEBIH
23	R.23	158	57	22,8	NORMAL
24	R.24	168	49	17,3	KURUS
25	R.25	162	50	19,08	NORMAL
26	R.26	165	49	18,01	KURUS
27	R.27	166	48	17,4	KURUS
28	R.28	157	63	25,6	LEBIH
29	R.29	168	50	17,7	KURUS
30	R.30	151	49	21,49	NORMAL
31	R.31	163	59	22,2	NORMAL
32	R.32	162	65	24,8	NORMAL
33	R.33	156	66	27,1	LEBIH

34	R.34	153	59	25,2	LEBIH
35	R.35	157	48	19,4	NORMAL
36	R.36	166	49	17,8	KURUS
37	R.37	163	53	20	NORMAL
38	R.38	167	51	18,3	KURUS
39	R.39	151	58	25,4	LEBIH
40	R.40	166	50	18,1	KURUS
41	R.41	164	49	18,2	KURUS
42	R.42	159	64	25,3	LEBIH
43	R.43	167	51	18,3	KURUS
44	R.44	151	58	25,43	LEBIH
45	R.45	160	67	26,17	LEBIH



PENGUKURAN KEBUGARAN JASMANI

NO	RESPONDEN	NADI SBLM	LAMA TES	NADI STLAH	HASIL PENILAIAN	KAREGORI
1	R.1	75	2'21"	53	50	SEDANG
2	R.2	70	3'34"	68	60	SEDANG
3	R.3	73	2'36"	56	55	SEDANG
4	R.4	71	2'49"	58	55	SEDANG
5	R.5	69	1'28"	63	30	KURANG
6	R.6	75	1'24"	51	25	KURANG
7	R.7	82	3'22"	53	80	BAIK
8	R.8	76	1'47"	52	40	KURANG
9	R.9	86	2'50"	53	60	SEDANG
10	R.10	87	3'51"	53	80	BAIK
11	R.11	80	3'39"	76	55	SEDANG
12	R.12	68	1'22"	83	15	KURANG
13	R.13	73	3'38"	47	85	BAIK
14	R.14	69	1'44"	66	30	KURANG
15	R.15	70	1'20"	72	20	KURANG
16	R.16	73	4'31"	61	85	BAIK
17	R.17	78	3'43"	56	70	SEDANG
18	R.18	84	2'10"	62	45	KURANG
19	R.19	76	49"	66	10	KURANG
20	R.20	77	4'11"	58	80	BAIK
21	R.21	69	3'45"	53	80	BAIK
22	R.22	70	36"	62	15	KURANG
23	R.23	75	2'33"	52	60	SEDANG
24	R.24	69	2'42"	63	50	SEDANG
25	R.25	92	3'51"	52	80	BAIK
26	R.26	87	33"	62	15	KURANG
27	R.27	79	3'52"	47	85	BAIK
28	R.28	85	3'22"	43	85	BAIK
29	R.29	83	55"	66	10	KURANG
30	R.30	81	3'44"	51	80	BAIK
31	R.31	84	3'05"	56	60	SEDANG

32	R.32	88	3'30"	53	80	BAIK
33	R.33	86	38"	57	15	KURANG
34	R.34	83	2'22"	52	50	SEDANG
35	R.35	88	3'48"	47	85	BAIK
36	R.36	92	3'14"	51	70	SEDANG
37	R.37	89	1'02"	56	25	KURANG
38	R.38	87	1'08"	81	15	KURANG
39	R.39	85	1'11"	68	20	KURANG
40	R.40	91	3'40"	47	85	BAIK
41	R.41	82	1'33"	46	40	KURANG
42	R.42	86	1'20"	58	25	KURANG
43	R.43	80	3'58"	51	80	BAIK
44	R.44	83	3'21"	57	60	SEDANG
45	R.45	88	38"	66	10	KURANG



PRODUKTIVITAS KERJA RESPONDEN

NO	RSPDN	MINGGU 1	MINGGU 2	MINGGU 3	MINGGU 4	HASIL	TARGET	KATEGORI
1	R.1	14	17	15	14	59	60	TDK SESUAI
2	R.2	17	13	16	15	61	60	SESUAI
3	R.3	14	16	15	13	58	60	TDK SESUAI
4	R.4	15	16	15	16	62	60	SESUAI
5	R.5	14	16	14	15	59	60	TDK SESUAI
6	R.6	14	14	15	14	57	60	TDK SESUAI
7	R.7	16	15	15	16	62	60	SESUAI
8	R.8	13	14	16	15	58	60	TDK SESUAI
9	R.9	14	14	15	15	58	60	TDK SESUAI
10	R.10	15	15	16	15	61	60	SESUAI
11	R.11	14	15	16	15	60	60	SESUAI
12	R.12	15	15	15	15	60	60	SESUAI
13	R.13	16	16	15	15	62	60	SESUAI
14	R.14	14	15	14	16	59	60	TDK SESUAI
15	R.15	14	15	15	14	58	60	TDK SESUAI
16	R.16	15	17	16	15	63	60	SESUAI
17	R.17	15	16	15	14	60	60	SESUAI
18	R.18	15	16	13	14	58	60	TDK SESUAI
19	R.19	15	15	15	13	58	60	TDK SESUAI
20	R.20	15	15	16	15	61	60	SESUAI
21	R.21	14	15	16	15	60	60	SESUAI
22	R.22	15	14	14	15	58	60	TDK SESUAI

23	R.23	15	15	13	15	58	60	TDK SESUAI
24	R.24	15	15	16	13	59	60	TDK SESUAI
25	R.25	16	15	16	15	62	60	SESUAI
26	R.26	15	15	14	15	59	60	TDK SESUAI
27	R.27	15	15	15	15	60	60	SESUAI
28	R.28	16	14	15	13	58	60	TDK SESUAI
29	R.29	13	14	16	14	57	60	TDK SESUAI
30	R.30	15	14	16	15	60	60	SESUAI
31	R.31	15	15	15	15	60	60	SESUAI
32	R.32	16	16	15	16	63	60	SESUAI
33	R.33	14	16	15	14	59	60	TDK SESUAI
34	R.34	15	16	15	14	60	60	SESUAI
35	R.35	15	15	15	15	60	60	SESUAI
36	R.36	15	15	17	15	62	60	SESUAI
37	R.37	15	16	16	15	62	60	SESUAI
38	R.38	16	14	15	14	59	60	TDK SESUAI
39	R.39	15	16	15	16	62	60	SESUAI
40	R.40	15	15	17	15	62	60	SESUAI
41	R.41	14	14	15	14	57	60	TDK SESUAI
42	R.42	16	17	14	15	62	60	SESUAI
43	R.43	14	15	15	14	58	60	SESUAI
44	R.44	16	17	16	15	64	60	TDK SESUAI
45	R.45	16	14	17	15	62	60	SESUAI

Rekapitulasi Hasil Penelitian

No	Responden	Status Gizi	Kebugaran Jasmani	Produktivitas Kerja
1	R.1	Lebih	Sedang	Tidak Sesuai
2	R.2	Kurus	Sedang	Sesuai
3	R.3	Kurus	Sedang	Tidak Sesuai
4	R.4	Normal	Sedang	Sesuai
5	R.5	Kurus	Kurang	Tidak Sesuai
6	R.6	Kurus	Kurang	Tidak Sesuai
7	R.7	Normal	Baik	Sesuai
8	R.8	Lebih	Kurang	Tidak Sesuai
9	R.9	Lebih	Sedang	Tidak Sesuai
10	R.10	Kurus	Baik	Sesuai
11	R.11	Normal	Sedang	Sesuai
12	R.12	Kurus	Kurang	Sesuai
13	R.13	Normal	Baik	Sesuai
14	R.14	Kurus	Kurang	Tidak Sesuai
15	R.15	Lebih	Kurang	Tidak Sesuai
16	R.16	Kurus	Baik	Sesuai
17	R.17	Normal	Sedang	Sesuai
18	R.18	Kurus	Kurang	Tidak Sesuai
19	R.19	Kurus	Kurang	Tidak Sesuai
20	R.20	Normal	Baik	Sesuai
21	R.21	Kurus	Baik	Sesuai
22	R.22	Lebih	Kurang	Tidak Sesuai
23	R.23	Normal	Sedang	Tidak Sesuai
24	R.24	Kurus	Sedang	Tidak Sesuai
25	R.25	Normal	Baik	Sesuai
26	R.26	Kurus	Kurang	Tidak Sesuai
27	R.27	Kurus	Baik	Sesuai
28	R.28	Lebih	Baik	Tidak Sesuai
29	R.29	Kurus	Kurang	Tidak Sesuai
30	R.30	Normal	Baik	Sesuai
31	R.31	Normal	Sedang	Sesuai
32	R.32	Normal	Baik	Sesuai
33	R.33	Lebih	Kurang	Tidak Sesuai
34	R.34	Lebih	Sedang	Sesuai
35	R.35	Normal	Baik	Sesuai

36	R.36	Kurus	Sedang	Sesuai
37	R.37	Normal	Kurang	Sesuai
38	R.38	Kurus	Kurang	Tidak Sesuai
39	R.39	Lebih	Kurang	Sesuai
40	R.40	Kurus	Baik	Sesuai
41	R.41	Kurus	Kurang	Tidak Sesuai
42	R.42	Lebih	Kurang	Sesuai
43	R.43	Kurus	Baik	Sesuai
44	R.44	Lebih	Sedang	Tidak Sesuai
45	R.45	Lebih	Kurang	Sesuai



Data Hasil Uji Chi-Square Kebugaran Jasmani Dan Produktivitas Kerja

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KJ * PK	45	100.0%	0	.0%	45	100.0%

KJ * PK Crosstabulation

			PK		Total
			tidak sesuai	sesuai	
KJ	Kurang	Count	13	5	18
		Expected Count	8.0	10.0	18.0
		% within PK	65.0%	20.0%	40.0%
	sedang	Count	6	7	13
		Expected Count	5.8	7.2	13.0
		% within PK	30.0%	28.0%	28.9%
	Baik	Count	1	13	14
		Expected Count	6.2	7.8	14.0
		% within PK	5.0%	52.0%	31.1%
Total	Count	20	25	45	
	Expected Count	20.0	25.0	45.0	
	% within PK	100.0%	100.0%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	13.530 ^a	2	.001
Likelihood Ratio	15.406	2	.000
Linear-by-Linear Association	13.076	1	.000
N of Valid Cases	45		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,78.

Data hasil Uji Chi-Square Status Gizi dan Produktivitas kerja

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
SG * PK	45	100.0%	0	.0%	45	100.0%

SG * PK Crosstabulation

			PK		Total
			tidak sesuai	sesuai	
SG	kurang	Count	11	9	20
		Expected Count	8.9	11.1	20.0
		% within PK	55.0%	36.0%	44.4%
	normal	Count	1	12	13
		Expected Count	5.8	7.2	13.0
		% within PK	5.0%	48.0%	28.9%

lebih	Count	8	4	12
	Expected Count	5.3	6.7	12.0
	% within PK	40.0%	16.0%	26.7%
Total	Count	20	25	45
	Expected Count	20.0	25.0	45.0
	% within PK	100.0%	100.0%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10.414 ^a	2	.005
Likelihood Ratio	11.974	2	.003
Linear-by-Linear Association	.040	1	.842
N of Valid Cases	45		

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,33.





KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Nomor : 4721/UN.37.1.6/HU/2011

Tentang
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI/TUGAS AKHIR SEMESTER GASAL/GENAP
TAHUN AKADEMIK 2011/2012

- Menimbang : Bahwa untuk memperlancar mahasiswa Jurusan/Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat (Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Kerja) Fakultas Ilmu Keolahragaan membuat Skripsi/Tugas Akhir, maka perlu menetapkan Dosen-dosen Jurusan/Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat (Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Kerja) Fakultas Ilmu Keolahragaan UNNES untuk menjadi pembimbing.
- Mengingat : 1. SK. Rektor UNNES No. 164/O/2004 tentang Pedoman penyusunan Skripsi/Tugas Akhir Mahasiswa Strata Satu (S1) UNNES;
2. SK Rektor UNNES No.162/O/2004 tentang penyelenggaraan Pendidikan UNNES;
3. Undang-undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Tambahan Lembaran Negara RI No.4301, penjelasan atas Lembaran Negara RI Tahun 2003, Nomor 78)
- Memperhatikan : Usulan Ketua Jurusan/Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat (Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Kerja) Tanggal 21 November 2011

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
PERTAMA : Menunjuk dan menugaskan kepada :
 - 1. Nama : Drs. Herry Koesyanto, M.S.
 - NIP : 195801221986011001
 - Pangkat/Golongan : IV/c - Pembina Utama Muda
 - Jabatan Akademik : Lektor Kepala
 - Sebagai Pembimbing I
 - 2. Nama : dr Anik Setyo Wahyuningsih
 - NIP : 197409032006042001
 - Pangkat/Golongan : III/b - Penata Muda Tk. I
 - Jabatan Akademik : Asisten Ahli
 - Sebagai Pembimbing II
- Untuk membimbing mahasiswa penyusun skripsi/Tugas Akhir :
 - Nama : SRI RAHAYU UTAMI
 - NIM : 6450408092
 - Jurusan/Prodi : Ilmu Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat (Kesehatan Lingkungan dan Kesehatan Kerja)
 - Topik : produktivitas kerja

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.



DITETAPKAN DI : SEMARANG
TANGGAL : 2011

Drs. H. Harry Pramono, M.Si.
NIP. 195910191985031001

- Tembusan
- 1. Pembantu Dekan Bidang Akademik
- 2. Ketua Jurusan
- 3. Dosen Pembimbing
- 4. Peringgal



6450408092



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAHAAN
Kampus Sekaran Gunungpati Semarang 50229 Telp. (024) 8058007
Fax. 024-8058007, E-mail : fik – unnes-smg. @ Telkom.net

Nomor : 179/UN37.1.6/PL.1/2013
Hal : Ijin Penelitian

Yth. Direktur PT. Apac Inti Corpora Bawen
di Ungaran

Dengan hormat,
Bersama ini, kami mohon ijin pelaksanaan penelitian untuk penyusunan skripsi/Tugas akhir oleh mahasiswa sebagai berikut :

Nama : SRI RAHAYU UTAMI
NIM : 6450408092
Program/semester : Strata I /10

Untuk mengadakan penelitian dengan judul :

“ HUBUNGAN ANTARA STATUS GIZI DAN TINGKAT KEBUGARAN JASMANI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA TENAGA KERJA WANITA UNIT SPINNING I BAGIAN WINDING PT. APAC INTI CORPORA BAWEN”

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.



Semarang, 5 Maret 2013
Dekan
Semarang, Dekan Bidang Akademik,

Drs. Tri Rustiadi, M.Kes
NIP. 19641023.199002.1.001

Tembusan :
1. Dekan FIK UNNES
2. Ketua Jur. IKM
3. Arsip

No. Dokumen FM-05-AKD-24



PT. APAC INTI CORPORA

F.XII.1.3.06.02.a

Nomor : 037/ AIC – HRD / III / 2013
 Lamp : -
 Hal : **Permohonan ijin Penelitian**

Kepada Yth :
 Bpk. Drs. Tri Rustiadi, M. Kes
 Pembantu Dekan Bidang Akademik
 Universitas Negeri Semarang
 Di-
 Tempat

Dengan hormat,

Menanggapi surat bapak tertgl 5 Maret 2013, perihal permohonan penelitian mahasiswa bapak di PT APAC INTI CORPORA Bawen, dengan ini kami informasikan bahwa perusahaan kami **dapat menerima** pelaksanaan penelitian yang bapak ajukan atas nama :

No.	Nama	NIM	Jurusan/progdi
1	Sri Rahayu Utami	6450408092	Kesehatan Masyarakat

Pelaksanaan penelitian kami ijin mulai tanggal **25 Maret s/d 20 April 2013 di unit kerja Polyclinic**. Selanjutnya sebelum penelitian tersebut dilaksanakan kami harap mahasiswa datang terlebih dahulu untuk melakukan koordinasi dengan kami serta hal-hal yang harus dipersiapkan pada :

Hari / Tanggal : Sabtu, 23 Maret 2013
 Waktu : 09.00 – 11.00 WIB
 Tempat : PT. Apac Inti Corpora Bawen (HRD)
 Dengan membawa : Pasfoto warna 3x4 = 2 lembar & Materai Rp 6.000,- = 1 lembar

Demikian informasi dari kami, atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.

Bawen, 16 Maret 2013


Enandi Karanawati
 Manager HRD



PT. APAC INTI CORPORA

F.XII.1.3.06.06

SURAT KETERANGAN

062 / AIC - HRD / IV / 2013

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

NAMA : Sri Rahayu Utami
NIS / NIM : 6450408092
FAK / JUR / PROGDI : Ilmu Kesehatan Masyarakat
SEKOLAH / PT : Universitas Negeri Semarang

Telah selesai melaksanakan penelitian dengan judul Skripsi "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 " mulai tanggal 25 Maret s/d 20 April 2013.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya dan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bawen, 20 April 2013

Hormat kami,

Enandi Kurniawati

Manager HRD

HEAD OFFICE :

GRAHA BIP 10th, Floor, Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 23, Jakarta 12930, Indonesia
Telp. (62-21) 5228888 (Hunting) Fax. : (62-21) 5258300, 5202910, Website: <http://www.apacinti.com> E-mail : info@apacinti.com

FACTORY :

Jl. Raya Soekarno - Hatta Km. 32 Desa Harjosari, Bawen - Semarang - 50661 - Jawa Tengah - Indonesia, Telp. (62-0298) 522888 (Hunting), Fax. : (62-0298) 522297, E-mail : info@apacinti.com

Dokumentasi



Gambar 1. Pengukuran Tinggi Badan



Gambar 2. Pengukuran Berat Badan



Gambar 3. Tes Kebugaran Jasmani



Gambar 4. Penghitungan Denyut Nadi



Gambar 5. Posisi Selama Kerja



Gambar 6. Posisi Selama Kerja