

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

1. Pengertian produktivitas kerja

Menurut Dewan Produktivitas Nasional dalam Sedarmayanti (2016), dijelaskan bahwa produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (Sedarmayanti, 2016).

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, Sri Rahayu Utami, 2013). Produktivitas bersumber dari individu yang melakukan kegiatan, dimana individu tersebut sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang memadai (Sri Rahayu Utami, 2013).

Menurut (Kusriyanto, 2016), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya produktivitas. Berdasarkan evaluasi ekonomi terhadap kinerja yang dicapai dalam proses produksi, produktivitas, efisiensi, dan

efektivitas merupakan kriteria yang paling sering dipakai dalam bidang ekonomi. Efisiensi dan efektivitas seringkali dianggap sebagai suatu yang saling berhubungan tetapi secara konsep keduanya sebenarnya berbeda.

Dari beberapa uraian teori para tokoh di atas dapat ditegaskan bahwa produktivitas kerja dalam bentuk penelitian ini adalah hasil atau ukuran yang menjadi pembandingan antara input seperti sumber daya, tenaga kerja terhadap output yang dihasilkan oleh kinerja karyawan pada suatu industri seperti tindakan konstruktif, percaya diri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan ke depan, mampu mengatasi persoalan dengan lingkungan yang berubah-ubah, mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungannya, memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Sumber Daya Manusia yang baik harus memiliki kinerja dan produktivitas yang baik, ketika Sumber Daya Manusia tersebut semangat dalam bekerja maka kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dapat maksimal. Namun sebaliknya jika Sumber Daya Manusia yang telah diberdayakan dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak mendapatkan imbalan yang sesuai dengan harapan, maka output yang dihasilkan tidak maksimal.

Produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan produktivitas yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan manusia dan masyarakat pada umumnya, filosofi produktivitas kerja

produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Ekonomis Dengan adanya produktivitas maka keuntungan suatu perusahaan akan tercapai dan jika semua perusahaan mengalami keuntungan yang sama maka keadaan surplus suatu negara akan tercapai. Jika produktivitas kerja karyawan tinggi maka karyawan mampu menunjukkan jumlah hasil yang sama dengan jumlah masukan yang lebih besar dibanding jumlah masukan. Manusia yang menjadi sumber daya juga di tuntut terampil dalam pengelolah dana keuangan atau menejemen keuangan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

Konsep umum produktivitas adalah suatu perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input) per satuan waktu. Produktivitas dapat dikatakan meningkat apabila:

- a. Jumlah produksi atau keluaran meningkat dengan jumlah masukan atau sumber daya lebih kecil
- b. Jumlah produksi atau keluaran sama atau meningkat dengan jumlah masukan atau sumber daya lebih kecil
- c. Produksi atau keluaran meningkat yang diperoleh melalui penambahan sumber daya relative kecil

Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk memanfaatkan sumber daya

manusia (do the right thing dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya do the thing right). Dengan kata lain bahwa produktivitas merupakan pencerminan dari tingkat efisiensi dan efektifitas kerja secara total.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu umur, gizi seperti status gizi maupun asupan zat gizi, kondisi fisik, ketrampilan dan psikologi pekerja; peralatan kerja yaitu alat yang dipakai atau mesin-mesin; lingkungan kerja yaitu panas, debu, bising, kondisi alat, keselamatan; cara kerja yaitu sikap dan posisi kerja; organisasi kerja yaitu administrasi kerja, shift work, waktu kerja dan waktu istirahat (Ariati, 2013).

Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja pada tenaga kerja wanita salah satunya dipengaruhi oleh faktor status gizi dari tenaga kerja wanita tersebut, dikarenakan pada tenaga kerja wanita lebih rawan kekurangan gizi karena selain kegiatan sebagai ibu rumah tangga di rumah dan ditempat kerja, wanita harus menghadapi masalah menstruasi setiap bulan sehingga mempengaruhi keadaan tubuh. Status gizi yang tidak baik dapat menurunkan produktivitas kerja dan beban produksi menjadi tidak efisien (Hendrayati, Rowa, Mappeboki, 2016).

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah (dalam Sedarmayanti, 2013), terdapat enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah:

- a. Sikap kerja, seperti kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.
 - b. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik industri.
 - c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia menegani kerja unggul.
 - d. Manajemen produktivitas yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
 - e. Efisiensi tenaga kerja seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
 - f. Kewirausahaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreatifitas dalam berusaha dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.
3. Indikator produktivitas kerja

Gilmore dalam (Sedarmayati 2013) menyatakan bahwa orang yang produktif adalah orang yang memiliki kontribusi positif pada diri seseorang terhadap lingkungannya dimana dia berada. Hal itu didasarkan dengan adanya tindakan konstruktif, percaya diri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan ke depan, mampu mengatasi persoalan dengan lingkungan yang berubah-ubah,

mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungannya (kreatif, imaginative, dan inovatif, memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan, untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator sebagai berikut : tindakan konstruktif, percaya diri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan ke depan, mampu mengatasi persoalan dengan lingkungan yang berubah-ubah, mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungannya, memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Peningkatan produktivitas kerja dan efisiensi merupakan sumber pertumbuhan utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Selanjutnya, pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan juga merupakan unsure penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan produktivitas kerja jangka panjang, dengan demikian, pertumbuhan dan produktivitas bukan dua hal terpisah atau memiliki hubungan satu arah, melainkan keduanya adalah tergantung dengan pola hubungan yang dinamis.

4. Pengukuran produktivitas kerja

Pengukuran produktivitas dapat dilakukan baik dengan menghitung produktivitas secara keseluruhan (produktivitas total) maupun

produktivitas secara parsial. Secara umum, pengukuran produktivitas dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- a. Produktivitas total, yaitu perbandingan antara total keluaran (output) dengan total masukan (input) per satuan waktu. Dalam perhitungan produktivitas total, semua faktor masukan (tenaga kerja, capital, bahan, energy) terhadap total keluaran harus diperhitungkan.
- b. Produktivitas parsial, yaitu perbandingan dari keluaran (output) dengan satu jenis masukan (input) seperti upah tenaga kerja, capital, bahan, energi, beban kerja dikali dengan waktu (time).

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{output } (o)}{\text{input } (i) \times \text{time } (t)}$$

B. Status Gizi

1. Pengertian status gizi

Status gizi adalah tanda – tanda atau penampilan seseorang akibat keseimbangan pemasukan dan pengeluaran zat gizi yang berasal dari pangan yang dikonsumsi (Zarei,2013). Status gizi dibedakan menjadi tiga yaitu status gizi kurang, status gizi baik, dan status gizi lebih (*overweight*). Penentuan status gizi dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya yaitu dengan menggunakan Indeks Masa Tubuh (Almatsier, 2016).

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi status gizi

Status gizi dapat dilihat dengan adanya interaksi antara makanan yang dikonsumsi, keseluruhan dari lingkungan fisik dan kesehatan individu.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi status gizi secara langsung yaitu kurangnya asupan makan dan penyakit infeksi.

a. Kurangnya Asupan Makan

Kekurangan asupan makan disebabkan karena susunan makanan yang dikonsumsi tidak tepat, baik kualitas maupun kuantitasnya, seperti :

- 1) Kurangnya ketersediaan pangan dalam keluarga sehingga keluarga tidak memperoleh makanan yang cukup untuk dikonsumsi anggota keluarga.
- 2) Kemiskinan, ketidakmampuan keluarga untuk menyediakan makanan yang cukup bagi anggota keluarga. Kemiskinan ini berkaitan dengan kondisi sosial dan ekonomi dari wilayah tertentu.
- 3) Pengetahuan yang rendah tentang pentingnya zat gizi untuk kesehatan. Pengetahuan tentang gizi akan memengaruhi ketersediaan makanan keluarga walaupun keluarga mempunyai keuangan yang cukup. Banyak keluarga karena ketidaktahuannya, lebih mengutamakan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan makanan, misalnya lebih mengutamakan membeli perhiasan, kendaraan, dan lainnya.
- 4) Kebiasaan makan yang salah, termasuk adanya pantangan pada makanan tertentu. Kebiasaan terbentuk karena kesukaan pada makanan tertentu, misalnya seseorang sangat suka dengan makanan jeroan maka hal ini akan menjadi kebiasaan (*habit*) dan akan mempunyai efek buruk pada status gizi yang dimiliki.

b. Penyakit Infeksi

Penyakit infeksi disebabkan oleh kurangnya pelayanan kesehatan pada masyarakat dan keadaan lingkungan yang tidak sehat.

3. Cara penilaian status gizi

Penilaian status gizi secara langsung menurut Supriasa, dkk (2014) terdiri dari penilaian secara antropometri, klinis, biokimia, dan biofisik

a. Antropometri

Secara umum antropometri adalah ukuran tubuh manusia. Ditinjau dari sudut pandang gizi, maka antropometri gizi adalah berhubungan dengan berbagai macam pengukuran dimensi tubuh dan komposisi tubuh dari berbagai tingkat umur dan tingkat gizi. Antropometri secara umum digunakan untuk melihat ketidakseimbangan asupan protein dan energi. Ketidakseimbangan ini terlihat pada pola pertumbuhan fisik dan proporsi jaringan tubuh seperti lemak, otot, dan jumlah air dalam tubuh. Indeks antropometri yang umum digunakan dalam penilaian status gizi yaitu :

1. Berat Badan Menurut Umur (BB/U)

Berat badan adalah salah satu parameter yang menggambarkan massa tubuh. Parameter ini sangat labil dan hanya bisa akurat saat tubuh dalam keadaan normal. Bila dalam kondisi abnormal maka berat badan bisa berkembang menjadi lebih lambat atau sangat cepat. Indeks BB/U lebih menggambarkan status gizi seseorang saat ini. Kelebihan dari parameter ini yaitu dapat lebih cepat dimengerti oleh masyarakat sedangkan kelemahannya yaitu kesalahan pengukuran karena gerakan anak saat melakukan penimbangan (Supriasa, dkk, 2014)

2. Tinggi Badan Menurut Umur (TB/U)

Tinggi badan merupakan antropometri yang menggambarkan keadaan skeletal. Tinggi badan tumbuh seiring dengan penambahan umur. Kelebihan

dari parameter ini yaitu biayanya murah dan mudah dibawa sedangkan kelemahannya yaitu pencatatan umur sulit didapat (Supariasa, dkk, 2014)

3. Berat badan menurut tinggi badan (BB/TB)

Berat badan memiliki hubungan yang linear dengan tinggi badan. Dalam keadaan normal, perkembangan berat badan akan searah dengan pertumbuhan tinggi badan dengan kecepatan tertentu. Indeks BB/TB merupakan indikator yang baik untuk menilai status gizi saat ini (sekarang). (Supariasa, dkk, 2014)

Adapun kelebihan dari parameter ini yaitu dapat membedakan proporsi badan (kurus,normal,gemuk).

4. Indeks Massa Tubuh (IMT)

Indeks Massa Tubuh atau *Body Mass Index* adalah perbandingan (rasio) dari pembagian antara berat badan dengan tinggi badan yang sering digunakan untuk mengetahui kategori berat badan seperti kurang, normal, lebih atau obesitas (Supariasa, dkk, 2014)

Rumus Indeks Massa Tubuh

$$IMT = \frac{\text{Berat badan (kg)}}{\text{Tinggi badan (m)} \times \text{Tinggi Badan (m)}}$$

Tabel 1. Klasifikasi ambang batas IMT Orang Dewasa

	Kategori	IMT
Kurus	Kekurangan berat badan tingkat berat	< 17,0
	Kekurangan berat badan tingkat ringan	17,0 – 18,4
Normal		18,5 – 25,0
Gemuk	Kelebihan berat badan tingkat ringan	25,1 – 27,0

(Sumber: P2PTM Kemenkes RI, 2019)

5. Klinis

Pemeriksaan klinis adalah metode yang sangat penting untuk menilai status gizi masyarakat. Metode ini didasarkan atas perubahan-perubahan yang terjadi yang dihubungkan dengan ketidakcukupan zat gizi. Hal ini dapat dilihat pada jaringan epitel (superficial epithelial tissue) seperti kulit, mata, rambut dan mukosa oral atau pada organ-organ yang dekat dengan permukaan tubuh seperti kelenjar tiroid.

Penggunaan metode ini umumnya untuk survei klinis secara cepat (rapid clinical surveys). Survei ini dirancang untuk mendeteksi secara cepat tanda-tanda klinis umum dari kekurangan salah satu atau lebih zat gizi. Disamping itu digunakan untuk mengetahui tingkat status gizi seseorang dengan melakukan pemeriksaan fisik yaitu tanda (sign) dan gejala (symptom) atau riwayat penyakit.

6. Biokimia

Penilaian status gizi dengan biokimia adalah pemeriksaan spesimen yang diuji secara laboratorium yang dilakukan pada berbagai macam jaringan tubuh. Jaringan tubuh yang digunakan antara lain, darah, urine, tinja dan juga beberapa jaringan tubuh seperti hati dan otot. Metode ini digunakan untuk suatu peringatan bahwa kemungkinan akan terjadi keadaan malnutrisi yang lebih parah lagi. Banyak gejala klinis yang kurang spesifik, maka penentuan kimia faali dapat lebih banyak menolong untuk menentukan kekurangan gizi yang spesifik.

7. Biofisik

Penentuan status gizi secara biofisik adalah metode penentuan status gizi dengan melihat kemampuan fungsi (khususnya jaringan) dan melihat perubahan struktur dari jaringan. Penggunaan metode biofisik dapat digunakan dalam situasi tertentu seperti kejadian buta senja epidemik (*epidemic of night blindness*). Cara yang digunakan adalah tes adaptasi.

4. Klasifikasi status gizi

Keadaan kesehatan gizi sesuai dengan tingkat konsumsi dibagi menjadi tiga, yaitu

- Gizi lebih (*over nutritional state*)

Gizi lebih adalah tingkat kesehatan gizi sebagai hasil konsumsi berlebih. Kondisi ini ternyata mempunyai tingkat kesehatan yang lebih rendah, meskipun berat badan lebih tinggi dibandingkan berat badan ideal. Keadaan demikian, timbul penyakit-penyakit tertentu yang sering dijumpai pada orang kegemukan seperti : penyakit kardiovaskuler yang menyerang jantung dan sistem pembuluh darah, hipertensi, diabetes mellitus dan lainnya.

- Gizi baik (*normal nutritional state*)

Tingkat kesehatan gizi terbaik yaitu kesehatan gizi optimum (*normal nutritional state*). Dalam kondisi ini jaringan penuh oleh semua zat tersebut. Tubuh terbebas dari penyakit dan mempunyai daya kerja dan efisiensi yang sebaik-baiknya. Tubuh juga mempunyai daya tahan yang setinggi-tingginya.

- Gizi kurang (*undernutrition*)

Gizi kurang merupakan tingkat kesehatan gizi sebagai hasil konsumsi defisien. Mengakibatkan terjadi gejala-gejala penyakit defisiensi gizi. Berat badan akan lebih rendah dari berat badan ideal dan penyediaan zat-zat gizi bagi jaringan tidak mencukupi, sehingga akan menghambat fungsi jaringan tersebut.

Penentuan status gizi berdasarkan keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2019 tentang angka kecukupan gizi (AKG) yang dianjurkan untuk masyarakat Indonesia. Diperlukan standar antropometri yang mengacu pada Standar *World Health Organization*. Keputusan menteri tersebut juga menyepakati cara penggolongan status gizi khusus untuk indeks BB/U, TB/U dan BB/TB.

Keunggulan standar antropometri terbaru WHO lebih baik dibandingkan standar NCHS/WHO oleh karena dibuat berdasarkan data dari berbagai Negara dan etnis, sehingga sesuai untuk Negara-negara yang sedang berkembang. Keunggulan antropometri yang lain adalah prosedur sederhana, aman dan dapat dilakukan dalam jumlah sampel cukup besar, kemudian relatif tidak menggunakan tenaga ahli, alat murah dan mudah dibawa.

C. Keterkaitan Produktivitas Kerja Dengan Status Gizi

status gizi yang kurang pada tenaga kerja wanita dipengaruhi oleh penyakit infeksi dan kurangnya asupan makanan. Apabila tenaga seorang tenaga kerja memiliki penyakit infeksi makan akan mempengaruhi kurangnya asupan makanan ke dalam tubuh, asupan makan yang menerun dapat menyebabkan menurunnya status gizi tenaga kerja atau status gizi kurang, apabila status gizi tenaga kerja kurang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja tenaga kerja tersebut. Apabila tenaga kerja wanita memiliki status gizi yang baik maka akan semakin baik produktivitas kerjanya.

Hubungan Produktivitas Kerja dengan Status Gizi Tenaga Kerja Wanita Indonesia yang terdapat dalam jurnal penelitian (Diah Ayu Parama Iswari,2014) produktivitas tenaga kerja di unit pengolahan candy PT. Union Confectionery LTD Medan menyatakan bahwa hasil dari analisis hubungan status gizi dengan produktivitas kerja menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan positif antara status gizi dengan produktivitas kerja hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik status gizi seseorang maka semakin baik produktivitas kerjanya.