

## Hubungan Status Gizi dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kota Kendari

Santy Aulya Pratiwi Genda<sup>1\*</sup>, Devi Savitri Effendy<sup>2</sup>, Harleli<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Departemen Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia

### ABSTRAK

Produktivitas kerja tenaga kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain diluar tenaga kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Dinas Pemadam Kebakaran Kota Kendari memiliki keseluruhan tenaga kerja sebanyak 239 orang, PNS (Pegawai Negeri Sipil) berjumlah 50 orang. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan status gizi dan masa kerja produktivitas kerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kota Kendari. Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Desain *Cross Sectional* merupakan suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*). Hasil uji *chi square* diperoleh nilai  $p$  value=1.571 ( $p>0.05$ ) yang berarti tidak ada hubungan antara status gizi dan produktivitas kerja dan hasil uji *chi square* diperoleh nilai  $p$  value=18.055 ( $p>0.05$ ) yang berarti tidak ada hubungan antara masa kerja dan produktivitas kerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kota Kendari. Kesimpulan penelitian bahwa tidak ada hubungan status gizi dan masa kerja dengan produktivitas kerja.

**Kata Kunci:** Masa Kerja, Produktivitas Kerja, Status Gizi

### ABSTRACT

The productivity of the workforce is basically influenced by various factors, both those related to the workforce itself and other factors outside the workforce that affect a person's work productivity. The Kendari City Fire Department has a total workforce of 239 people, 50 Civil Servants (PNS). The general objective of this study is to determine the relationship between nutritional status and length of service on employee work productivity at the Kendari City Fire and Rescue Department (DPKP). This type of research is Quantitative with a cross-sectional approach. Cross-sectional design is a study to study the dynamics of the correlation between risk factors and effects, by means of an approach, observation or data collection at once at one time (*point time approach*). The results of the chi square test obtained a  $p$  value of 1.571 ( $p>0.05$ ), which means there is no relationship between nutritional status and work productivity and the results of the chi square test obtained a  $p$  value of 18.055 ( $p>0.05$ ), which means there is no relationship between length of service and employee work productivity at the Kendari City Fire and Rescue Service (DPKP). The conclusion of the study is that there is no relationship between nutritional status and years of service with work productivity.

**Keywords:** Years of Service, Work Productivity, Nutritional Status

Koresponden:

Nama : Santy Aulya Pratiwi Genda  
Alamat : Jln Ruhuhi  
No. Hp : 085319213693  
e-mail : [santyaulyaprawatiwig@gmail.com](mailto:santyaulyaprawatiwig@gmail.com)

---

Received 05 Juni 2025 • Accepted 30 Juni 2025 • Published 30 Juni 2025

e - ISSN : 2798-107X • DOI: <https://doi.org/10.56742/nchat.v5i1.115>

## PENDAHULUAN

Produktivitas kerja pada tenaga kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain diluar tenaga kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang [1]. Sesuai pendapat Ravianto dalam keluaran dengan masukan tenaga kerja. Produktivitas merupakan suatu sikap mental dengan pandangan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini sehingga yang dihasilkan akan berkualitas semakin baik setiap harinya dengan kuantitas yang semakin meningkat [2]. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri (faktor internal) maupun faktor lain diluar tenaga kerja (faktor eksternal). Faktor-faktor tersebut antara lain tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan (upah), jaminan sosial, lingkungan. Gizi dan kesehatan juga dapat mempengaruhi kinerja tenaga kerja, apabila tenaga kerja dipenuhi gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat dalam bekerja dan dapat meningkatkan produksinya. Selain itu, faktor internal yang lain adalah keterampilan yang dapat dibina melalui latihan-latihan yang akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja dari tenaga kerja [3].

Banyak faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian produktivitas tenaga kerja, namun dalam penelitian ini peneliti menentukan tiga variabel yakni : masa kerja, pelatihan, motivasi, sikap dan etika kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan iklim kerja, jaminan sosial dan kesempatan berprestasi. Dimana dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti adalah usia, masa kerja, pelatihan dan motivasi. Alasan dalam memilih variabel yakni karena faktor dari penelitian sebelumnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan [4]. yang hasil penelitiannya menemukan bahwa faktor masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Sedangkan yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga penelitian yang dilakukan oleh Widiyarini dan Hermanto maka dapat dikatakan bahwa faktor masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja [5]. Hak-hak pekerja yang diberikan Dinas Pemadam Kebakaran Kota Kendari kepada pegawai berupa gaji/upah, jaminan kesehatan dan keselamatan. Ada beberapa usaha yang dapat dilakukan agar para pekerja/buruh tetap produktif dan mendapatkan jaminan perlindungan keselamatan kerja, yaitu pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja, pemeriksaan kesehatan berkala, yaitu untuk evaluasi dan pendidikan tentang kesehatan dan keselamatan kepada para pegawai [6]. Namun, faktor-faktor lainnya cukup mempunyai peranan penting, yaitu adanya perhatian atau perlindungan dari Dinas berkaitan dengan masalah kesehatan dan adanya jaminan keselamatan kerja [7]. Setiap manusia pada dasarnya pasti menghadapi risiko, baik risiko terhadap jiwa, harta benda, maupun risiko tanggung jawab hukum. Risiko pada dasarnya adalah ketidakpastian yang menimbulkan kerugian secara ekonomis.

Penelitian sebelumnya pada pengaruh penerapan scrum terhadap produktivitas tim pengembangan produk perangkat lunak berdasarkan produk perangkat lunak yang dihasilkannya dengan tujuan agar startup di Jakarta Selatan mampu meningkatkan keidealan penerapan scrum untuk mengoptimalkan produktivitas tim pengembangan produk perangkat lunak dan menghasilkan perangkat lunak yang adaptif sesuai dengan kebutuhan pasar yang terus berubah, serta untuk meningkatkan keidealan gaya kepemimpinan sesuai perkembangan teknologi dan perubahan pasar [8]. Sebaliknya, pekerja dengan status gizi yang baik cenderung memiliki energi yang cukup untuk menghadapi beban kerja yang tinggi, lebih tahan terhadap stres, dan memiliki performa kerja yang lebih baik [9]. Sehingga mengingat tugas dan tanggung jawab petugas DPKP yang kritis dan berkaitan langsung dengan keselamatan jiwa, penting untuk melakukan evaluasi mendalam mengenai status gizi mereka serta hubungannya dengan produktivitas kerja.

Sehingga dari uraian di atas, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Kendari memegang peran strategis dalam menjamin keamanan dan keselamatan warga kota. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan status gizi dan masa kerja produktivitas kerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kota Kendari

## METODE

Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Desain *Cross Sectional* merupakan suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*). Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan variabel independen dengan variabel dependen yaitu hubungan antara status gizi dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini mengambil data dari metode survey menggunakan kuesioner pada karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kota Kendari

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi lapangan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kota Kendari yakni berjumlah 97 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total populasi. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam menentukan jumlah sampel, karena dalam penarikan sampel jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dilakukan dengan rumus sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Jadi, rentan sampel yang dapat diambil dari teknik Slovin adalah 10% dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak tenaga kerja bongkar muat bagian porter/buruh bagasi, sehingga presentase hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin tersebut, maka jumlah karyawan yang dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 78,0684104 yang dibulatkan menjadi 78 karyawan.

Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kota Kendari. Variabel pengganggu dalam penelitian ini adalah umur dan kondisi kesehatan karyawan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kota Kendari.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan divisi lapangan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kota Kendari. Kuesioner disusun secara sistematis untuk menggali informasi mengenai status gizi, masa kerja, dan produktivitas kerja karyawan, serta informasi tambahan mengenai usia dan kondisi kesehatan sebagai variabel pengganggu. Peneliti menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 78 responden yang telah ditentukan berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin, dan memastikan bahwa seluruh kuesioner yang dikembalikan telah terisi lengkap agar dapat dianalisis lebih lanjut.

Setelah data terkumpul, analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan pendekatan statistik deskriptif dan inferensial. Data yang diperoleh dari kuesioner kemudian diinput dan diolah menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi terbaru. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan variabel-variabel yang diteliti, seperti rata-rata umur, masa kerja, status gizi, dan tingkat produktivitas kerja.

Untuk analisis inferensial, digunakan uji Chi-Square guna mengetahui hubungan antara status gizi dan masa kerja terhadap produktivitas kerja. Uji Chi-Square dipilih karena variabel-variabel yang dianalisis berskala kategorik. Seluruh analisis dilakukan dengan taraf signifikansi 95% ( $\alpha = 0.05$ ), yang berarti hasil uji statistik dianggap signifikan apabila nilai p (signifikansi) kurang dari 0.05.

## HASIL

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki-Laki     | 65        | 83.33          |
| Perempuan     | 13        | 16.67          |

Tabel 1 menunjukkan diketahui jumlah responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh laki-laki sebanyak 65 dengan presentase 83.33% dan perempuan sebanyak 13 dengan presentase 16.67%. Sehingga dari hasil data tersebut diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibanding responden perempuan yaitu 83.33%.

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Usia  | Frekuensi | Presentase (%) |
|-------|-----------|----------------|
| 17-25 | 32        | 41.03          |
| 26-35 | 31        | 39.74          |
| 36-45 | 11        | 14.10          |
| 46-55 | 4         | 5.13           |
| 56-65 | 0         | 0              |

Tabel 2 menunjukkan total responden berdasarkan usia, maka diperoleh data bahwa karyawan yang memiliki usia antara 17-25 tahun sebanyak 32 orang dengan presentase 40%, kemudian usia 26-35 berjumlah 31 orang dengan presentase 38,75. Selanjutnya rentan usia 36-45 sebanyak 11 orang dengan presentase 13.75% dan rentan usia antara 46-55 berjumlah 4 orang dengan presentase 5 persen serta yang terakhir rentan usia 56-65 berjumlah 0 orang dengan presentase 0%. Sehingga dari data tersebut diketahui bahwa usia karyawan yang paling banyak adalah 17-25 dengan presentase 41.03% dan paling sedikit usia rentan 56-65 dengan presentase 0%.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Gizi**

| No | IMT       | Status Gizi | Frekuensi | Presentase (%) |
|----|-----------|-------------|-----------|----------------|
| 1  | < 18.5    | Kurus       | 2         | 2.57           |
| 2  | 18.5-24.9 | Normal      | 38        | 48.71          |
| 3  | 25.0-29.9 | Gemuk       | 31        | 39.74          |
| 4  | ≥ 30      | Obesitas    | 7         | 8.98           |

Tabel 3 menunjukkan karyawan yang memiliki status gizi kurus berjumlah 2 orang dengan presentase 2.57%, kemudian status gizi normal berjumlah 38 orang dengan presentase 48.71%, dan status gizi gemuk berjumlah 39.74 orang serta status gizi obesitas berjumlah 7 orang dengan presentase 8.98%. Sehingga dari data tersebut diketahui karyawan memiliki status gizi yang cenderung normal dengan presentase sebesar 48.71% sedangkan status gizi paling sedikit yaitu kurus dengan presentase 2.57%.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| Masa Kerja (Tahun) | Frekuensi | Presentase (%) |
|--------------------|-----------|----------------|
| ≤ 5 tahun          | 59        | 75.64          |
| > 5 tahun          | 19        | 24.36          |

Tabel 4. faktor masa kerja yang diukur pada karyawan diketahui bahwa masa kerja yang paling banyak yaitu ≤ 5 tahun berjumlah 59 orang dengan presentase 75.64% dibanding > 5 tahun yakni 19 tahun sebesar 24.36%

**Tabel 5. Hubungan Status Gizi dengan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Uji Chi-Square**

| Status Gizi | Tingkat Produktivitas Kerja |       |        |       | Total |       | P Value |
|-------------|-----------------------------|-------|--------|-------|-------|-------|---------|
|             | Sedang                      |       | Tinggi |       |       |       |         |
|             | n                           | %     | n      | %     | n     | %     |         |
| Kurus       | 1                           | 1.29  | 0      | 0     | 1     | 1.29  | 1.134   |
| Normal      | 18                          | 23.07 | 21     | 26.92 | 39    | 50    |         |
| Gemuk       | 18                          | 23.07 | 20     | 25.64 | 38    | 48.71 |         |
| Total       | 37                          | 47.43 | 41     | 52.56 | 78    | 100   |         |

Berdasarkan hasil uji Chi Square diperoleh bahwa nilai p value >  $\alpha = 0.05$ . Sehingga terdapat tidak ada hubungan antara status gizi dengan produktivitas kerja di wilayah kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kota Kendari. Dimana nilai hubungan dari kedua variabel bernilai (p value = 1.134 > 0.05) sehingga Ho diterima dan Ha ditolak.

**Tabel 6. Hubungan Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Uji Chi-Square**

| Masa Kerja | Tingkat Produktivitas Kerja |       |        |       | Total |       | P Value |
|------------|-----------------------------|-------|--------|-------|-------|-------|---------|
|            | Sedang                      |       | Tinggi |       |       |       |         |
|            | n                           | %     | n      | %     | n     | %     |         |
| < 5 Tahun  | 20                          | 25.64 | 25     | 32.05 | 45    | 57.69 | 0.629   |
| 5 Tahun    | 6                           | 7.69  | 7      | 8.97  | 13    | 16.67 |         |
| >5 Tahun   | 11                          | 14.10 | 9      | 11.53 | 20    | 25.64 |         |
| Total      | 37                          | 47.43 | 41     | 52.56 | 78    | 100   |         |

Berdasarkan hasil uji Chi Square diperoleh bahwa nilai p value >  $\alpha = 0.05$ . Sehingga terdapat tidak ada hubungan antara masa kerja dengan produktivitas kerja di wilayah kerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kota Kendari. Dimana nilai hubungan dari kedua variabel bernilai (p value = 0.629 > 0.05) sehingga Ho diterima dan Ha ditolak.

## PEMBAHASAN

Terdapat dua hasil uji bivariat yaitu yang pertama uji bivariat antara produktivitas kerja dengan status gizi, diketahui hasil karyawan yang memiliki status gizi kurus dengan tingkat produktivita kerja sedang sebanyak 1 karyawan (1.29%) dan tidak ada pada karyawan dengan produktivitas kerja tinggi. Kemudian status gizi normal untuk karyawan dengan tingkat produktivitas kerja sedang sebanyak 18 karyawan (23.07%) dan tingkat produktivitas kerja tinggi sebanyak 20 orang (25.64%). Terakhir dengan status gizi gemuk, memiliki karyawan

dengan tingkat produktivitas kerja sedang sebanyak 18 karyawan (23.07%) dan tingkat produktivitas tinggi sebanyak 20 karyawan (25.64%). Uji bivariat kedua yaitu antara produktivitas kerja dengan masa kerja <5 tahun tingkat produktivitas kerja sedang sebanyak 20 karyawan (25.64%) dan tingkat produktivitas tinggi sebanyak 25 karyawan (32.05%), kemudian 5 tahun dengan produktivitas kerja sedang sebanyak 6 karyawan (7.69%) dan tingkat produktivitas kerja tinggi sebanyak 7 karyawan (8.97%). Serta >5 Tahun dengan tingkat produktivitas kerja sedang sebanyak 11 karyawan (14.10%) dan tingkat produktivitas kerja tinggi sebanyak 9 karyawan (11.53%).

Dalam lingkungan kerja seperti Dinas Pemadam Kebakaran, produktivitas karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti, motivasi kerja dan jiwa korsa (solidaritas tim), kedisiplinan dan kepemimpinan, ketersediaan alat pelindung diri (APD) dan fasilitas kerja, pelatihan dan kesiapsiagaan dalam menghadapi situasi darurat. Faktor-faktor ini cenderung memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja di lapangan, terutama dalam situasi darurat yang membutuhkan respons cepat dan kerja sama tim [10].

Meskipun status gizi penting untuk kesehatan fisik, pada kenyataannya, sebagian besar karyawan pemadam kebakaran memiliki status gizi yang tidak jauh berbeda atau masih dalam kategori normal hingga sedikit di atas/bawah normal [11]. Tidak ada perbedaan signifikan dalam kemampuan fisik atau kecepatan respons hanya karena sedikit perbedaan dalam status gizi, terutama bila tidak sampai tahap malnutrisi atau obesitas ekstrem. Dengan rutinitas kerja yang melibatkan aktivitas fisik, para karyawan cenderung menjaga kebugaran tubuh, meskipun asupan gizinya bervariasi.

Durasi masa kerja tidak secara otomatis mencerminkan tingkat produktivitas karena karyawan baru mungkin memiliki semangat kerja tinggi, keterampilan baru, dan motivasi untuk membuktikan diri. Karyawan lama bisa jadi lebih berpengalaman, namun mengalami kejenuhan atau penurunan motivasi. Produktivitas lebih berkaitan dengan bagaimana karyawan memelihara komitmen dan profesionalisme, bukan hanya lamanya bekerja [12]. Di dinas pemadam kebakaran, sistem kerja yang terstandar membuat produktivitas menjadi lebih homogen, misalnya: pembagian tugas yang jelas dan sistem rotasi. SOP yang ketat dalam penanganan kebakaran atau bencana evaluasi berkala terhadap kesiapan fisik dan mental. Dengan sistem seperti ini, perbedaan individu dalam hal status gizi atau masa kerja menjadi kurang berpengaruh terhadap hasil kerja secara keseluruhan.

Meskipun status gizi dan masa kerja bisa memengaruhi performa seseorang secara teori, dalam praktiknya di Dinas Pemadam Kebakaran, hal ini tidak terbukti signifikan. Produktivitas lebih dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih relevan terhadap karakter pekerjaan yang bersifat darurat, kolektif, dan fisik. Oleh karena itu, perbedaan status gizi dan masa kerja tidak menunjukkan hubungan yang kuat terhadap tingkat produktivitas kerja. Kinerja setiap orang saling menunjang, sehingga kelemahan satu individu dapat ditutupi oleh kekuatan anggota tim lainnya [13].

Sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan Salawangi et al., [14] dan Wulandari et al., [15] konsisten bahwa status gizi bukanlah prediktor signifikan bagi produktivitas kerja. Hal ini disebabkan pekerjaan yang tersebut tidak membutuhkan gizi yang tinggi, dengan proporsi tubuh yang kurus, normal, gemuk para pekerja dapat memproduksi gipang dengan baik. Faktor lain yang juga berdampak terhadap produktivitas kerja adalah kelelahan. Kelelahan yang terjadi pada karyawan akan mengganggu kinerja dan juga berpotensi menyebabkan terjadinya kecelakaan yang akan menyebabkan hilangnya waktu kerja, terhentinya proses produksi serta dampak lainnya. Tentu hal ini sangat mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan [16]).

Peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian ini, yaitu peneliti kesulitan dalam pembagian kuesioner dikarenakan saat hari pertama dan kedua, beberapa karyawan pemadam kebakaran sedang melakukan tugas pemadaman api dan penyelamatan kepada warga.

## KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian bahwa tidak ada hubungan antara status gizi dan masa kerja dengan produktivitas kerja karyawan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kota Kendari. Disarankan kepada perusahaan diharapkan lebih memperhatikan SOP karyawan dalam melakukan pekerjaan/melaksanakan tugas untuk mengurangi terjadinya kecelakaan kerja serta diharapkan untuk lebih memperhatikan kebutuhan karyawan baik itu terkait pangan, latihan fisik, kebutuhan APD dan kenyamanan dan keamanan bekerja baik dalam maupun luar kantor di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan (DPKP) Kota Kendari.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Amalia Putri E, Tajriani A, Syifa A, Andi Rivai A, Amri Perbankan Syariah A, Muhammadiyah Hamka U. Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia Article info A b s t r a c t. *Insight Manag J*. 2022;2(3):81–90. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
2. Ulasaswini AA, Hamzah MM, Alfiani AD. Hubungan Status Gizi Dengan Tingkat Produktivitas Pada Pekerja SPBU. *JoPHIN J Public Heal Ind Nutr*. 2022;2(1):1–7. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
3. Hayat F, Arifiati N, Permatasari TAE. Peran Dukungan Suami dan Faktor Lainnya terhadap Pemanfaatan Pelayanan Gizi oleh Ibu Hamil dengan Risiko Kurang Energi Kronis (KEK). *J Keperawatan Silampari*. 2021;5(1):125–33. [[Google Scholar](#)]
4. Indrianna Meutia K, Yusril Alqorrib, Achmad Fauzi, Yonathan Langi, Yulia Nur Fauziah, Wahyu Apriyanto, et al. Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *J Ekon Manaj Sist Inf*. 2022;3(6):674–81. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
5. Hermanto H, Widiyarini W. Analisis Beban Kerja Dengan Metode Workload Analysis (WLA) Dalam Menentukan Jumlah Tenaga Kerja Optimal Di PT INDOJT. *Performa Media Ilm Tek Ind*. 2020;19(2):247–56. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
6. Widiastuti T, Irzanita, Novianti L. Analisis Faktor Determinan Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Bakti Timah Pangkalpinang. *J Saf Heal*. 2022;2(2):46–63. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
7. Syatriani SSS. Relationship Between Nutritional Status and Work Stress With Work Productivity At PT. Makassar Tene. *J Environ Saf Eng*. 2023;2(2):170–9. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
8. Batu Bara IM. The Relationship Between Nutritional Status and The Productivity of Production Workers. *Indones J Glob Heal Res*. 2024;6(3). [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
9. Rahayu Mardikaningsih, Ella Anastasya Sinambela, Eli Retnowati, Didit Darmawan, Arif Rachman Putra, Samsul Arifin, et al. Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. *J Penelit Rumpun Ilmu Tek*. 2022;1(4):38–52. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
10. Ismail K, Ridjal S, Ma'ruf Idris M. Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Dinas PemadamKebakaran Kota Makassar. *J Mirai Manag*. 2023;8(2):499–514. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
11. Husada S, Ramadhanti AA. The Nutritional Status and Fatigue for Work Productivity. *Juni*. 2020;11(1):213–8. [[Google Scholar](#)]
12. Febianti A, Shulthoni M, Masrur M, Aris Safi M. Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *J Sahmiyya*. 2023;2(1):198–204. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
13. Sumigar JT, Kawatu PAT, Korompis GEC. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Status Gizi Dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja Bagian Open Area Di Pt. Tropica Cocoprima Desa Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *J KESMAS*. 2020;9(4):195–201. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]

14. Salawangi AE, Aslam M. Status Gizi, Asupan Energi dan Produktivitas Kerja pada Pekerja PT. Propack Kreasi Mandiri Cikarang. J Nutr [Internet]. 2020 Sep 1;22(2 SE-Community Nutrition). [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
15. Wulandari NN, Merijanti LT. Hubungan status gizi dan status hidrasi dengan produktivitas kerja pegawai puskesmas. J Akta Trimedika. 2025;2(2):704–13. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]
16. Nurdiawati E, Safira RAD. Hubungan antara Keluhan Kelelahan Subjektif, Umur dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Pekerja. Faletahan Heal J. 2020;7(02):113–8. [[View at Publisher](#)] [[Google Scholar](#)]