



Research article

Status Gizi dan Faktor Lainnya dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19

Nutritional Status and Other Factors with Labor Productivity During the Covid-19 Pandemic

Sintha Fransiske S.¹, Nanang Nasrulloh², Iin Fatmawati³

^{1 2 3}Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta



| Article Info | Abstract |
|--|--|
| Article History: Received 2022-07-02 Accepted 2022-10-10 Published 2022-12-01 Key words: status gizi; disiplin kerja; motivasi kerja; produktivitas kerja; <i>nutritional status;</i> <i>work discipline;</i> <i>work motivation;</i> <i>work productivity;</i> | Pendahuluan: Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tujuan: Mencari hubungan status gizi, riwayat penyakit, motivasi kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada masa pandemic Covid-19. Metode: Jenis penelitian ini menggunakan desain penelitian potong lintang. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja non dosen dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Hasil: Uji bivariat didapatkan ada hubungan status gizi ($p=0.03$), motivasi kerja ($p=0.04$) dengan produktivitas kerja. Kesimpulan: Bahwa seseorang dengan status gizi yang normal, motivasi kerja yang baik dan disiplin kerja yang baik dapat memperbaiki produktivitas kerja tenaga kerja. Perusahaan disarankan untuk memperhatikan status gizi motivasi kerja dan disiplin kerja. Introduction: Labor is everyone who can do work to produce goods and services to meet their own needs and for society. Objective: Mencari's relationship between nutritional status, disease history, work motivation, and work discipline with productivity during the Covid-19 pandemic. Method: This type of research uses a cross-sectional research design. The population of this study was the entire non-lecturer workforce, and the sample in this study was 30 people. Results: Uji bivariate obtained a relationship between nutritional status ($p= 0.03$), work motivation ($p = 0.04$) with work productivity. Conclusion: A person with a normal nutritional status, good work motivation, and good work discipline can improve labor productivity. Companies are advised to pay attention to the nutritional status of work motivation and discipline. |
| Corresponding author Email | : Sintha Fransiske Simanungkalit : sinthafransiske@upnvj.ac.id |



Pendahuluan

Tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Produktivitas kerja merupakan ukuran keberhasilan pekerja dalam menghasilkan suatu produk dalam kurun waktu tertentu (Purbaya & Paskarini, 2020). Pandemi Covid-19 mempercepat proses transformasi ketenagakerjaan yang sudah berlangsung akibat revolusi Industri 4.0. Pada masa pandemic, beberapa tempat kerja menerapkan *Work FromHome*, dan mengubah pola konsumsi masyarakat secara luas (Fauziyah et al., 2020). *Asian Productivity Organization* (APO) pada tahun 2019, posisi produktivitas per pekerja Indonesia berada pada peringkat 5 dari 10 negara ASEAN (APO, 2019). Menurut penelitian di Bengkulu sebanyak 45,9% pekerja tidak produktif (Fitry et al., 2021). Konsumsi energi dan protein dengan status gizi. Masyarakat agar dapat lebih memperhatikan makanan yang dikonsumsi sehingga dapat meningkatkan derajat kesehatan (Septiawati et al., 2021). salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja status gizi. Rendahnya status gizi anak akan membawa dampak negatif pada peningkatan kualitas sumber daya manusia (Fauzan et al., 2021)

Gizi merupakan salah satu aspek kesehatan kerja dapat memberikan peningkatan produktivitas kerja. Seseorang dengan produktivitas kerja yang rendah disebabkan kurangnya motivasi kerja, tanpa menyadari faktor lainnya seperti gizi pekerja. Perbaikan dan peningkatan gizi berperan penting dalam upaya mencegah morbiditas, menurunkan angka absensi serta meningkatkan produktivitas kerja (Fitrianingrum et al., 2021). Pendidikan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kepatuhan protokol kesehatan Covid 19. Gugus tugas selalu memberikan informasi kepada masyarakat untuk meningkatkan pengetahuan bagi masyarakat agar tetap menerapkan protokol kesehatan COVID-19 guna menekan penyebaran COVID-19 (Suprpto et al., 2022). Pekerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produksi, selain faktor-faktor lain yang mendukung proses produksi seperti keterampilan, waktu dan modal. Pekerja sama dengan masyarakat umum yang memiliki hak untuk memperoleh kesetaraan hak-hak dasar, salah satunya adalah hak atas hidup sehat (Ramadhanti, 2020). Kelelahan kerja dapat diartikan sebagai keadaan lelah mental atau fisik yang terjadi akibat aktivitas yang berkeanjutan yang dapat mengurangi kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan aman dan efektif. Bahwa tidak ada hubungan antara usia dan status gizi dengan kelelahan subjektif pekerja (Mustofani, 2020).

Status gizi yang berlebih dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Motivasi kerja berhubungan dengan produktivitas kerja pada tenaga harian lepas (Rondonuwu, 2016). Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan dalam bekerja. Motivasi menunjukkan kondisi yang menggerakkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan menimbulkan semangat atau gairah kerja. Status perkawinan yang disandang seseorang akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja adalah status gizi, status perkawinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini mengetahui hubungan status gizi dan faktor lainnya dengan produktivitas kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini telah lolos uji etik No. 2435/EC/KEP-UNMAL/III/2022 dari Universitas Malahayati. Penelitian ini termasuk observasional analitik dengan desain penelitian potong lintang (*cross sectional*). Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Data yang diambil data antropometri (TB dan BB), motivasi kerja, disiplin kerja, produktivitas kerja dan status perkawinan. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui hubungan status gizi, motivasi kerja, disiplin kerja, status perkawinan dengan produktivitas kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga administrasi dan tenaga kependidikan. Adapun tempat penelitian ini berlangsung di Fakultas X Universitas Y. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 29 orang. Teknik *sampling* yang digunakan *purposive sampling* dengan rentang usia 25-52 tahun. Adapun sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

Adapun proses pengumpulan data dilakukan wawancara secara langsung kepada sampel. Proses pengolahan data dilakukan dengan *software* komputer.

Hasil Penelitian

Tabel 1. Distribusi Responden n: 29

| Variabel | Jumlah (n) | Persentase (%) |
|----------------------------|------------|----------------|
| Produktivitas Kerja | | |
| Kurang | 10 | 33 |
| Baik | 19 | 67 |
| Total | 29 | 100 |
| Motivasi Kerja | | |
| Kurang | 7 | 23 |
| Baik | 22 | 77 |
| Total | 29 | 100 |
| Status Gizi | | |
| Kegemukan | 19 | 67 |
| Normal | 10 | 33 |
| Total | 29 | 100 |
| Status Pernikahan | | |
| Belum Menikah | 3 | 10 |
| Menikah | 25 | 87 |
| Cerai | 1 | 3 |
| Total | 29 | 100 |
| Disiplin Kerja | | |
| Kurang | 9 | 33 |
| Baik | 20 | 67 |
| Total | 29 | 100 |

Sumber: data primer 2022

Berdasarkan tabel 1 sebanyak 10 orang (33%) mempunyai produktivitas kerja kurang dan 19 orang (67%) produktivitas baik.. Berdasarkan tabel 1 sebanyak 7 orang (23%) mempunyai motivasi kerja kurang dan 22 orang (77%) motivasi kerja baik. Status perkawinan atau pernikahan membuat seseorang baik pada pria maupun wanita meningkatkan rasa tanggung jawab akan pekerjaan. Seseorang dengan status pernikahan akan menganggap pekerjaan penting dan sebagai jaminan untuk kehidupan pernikahannya (Robbins, 2001). Berdasarkan tabel 1 sebanyak 3 orang (10%) belum menikah, sebanyak 25 orang (87%) menikah dan 1 orang (3%) cerai.

Tabel 2 Analisis Bivariat

| Variabel | Produktivitas Kurang | | Produktivitas Baik | | Total | | P Value |
|--------------------------|----------------------|----|--------------------|----|-------|----|---------|
| | n | % | n | % | N | % | |
| Motivasi Kerja | | | | | | | |
| Kurang | 1 | 3 | 6 | 21 | 7 | 24 | 0,04 |
| Baik | 9 | 31 | 13 | 45 | 22 | 76 | |
| Status Gizi | | | | | | | |
| Kegemukan | 8 | 28 | 11 | 38 | 19 | 66 | 0,03 |
| Normal | 2 | 7 | 8 | 27 | 10 | 34 | |
| Status Pernikahan | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|-----------------------|---|----|----|----|----|----|------|
| Belum Menikah | 1 | 3 | 2 | 7 | 3 | 10 | 1,00 |
| Menikah | 9 | 31 | 17 | 59 | 26 | 90 | |
| Disiplin Kerja | | | | | | | |
| Kurang | 2 | 6 | 8 | 28 | 34 | 10 | 0,41 |
| Baik | 8 | 28 | 11 | 38 | 66 | 19 | |

Sumber: data primer 2022

Berdasarkan tabel 2 ada hubungan motivasi kerja kurang dengan produktivitas kerja kurang dengan p value 0,04. Hasil penelitian ini mendapatkan ada hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Ada hubungan status gizi dengan produktivitas kerja kurang dengan p value 0,03. Bahwa ada hubungan status pernikahan dengan produktivitas kerja kurang dengan p value 1,00. Terdapat hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja kurang dengan p value 0,41. Hasil penelitian ini mendapatkan tidak ada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja.

Pembahasan

Produktivitas kerja adalah ukuran keberhasilan pekerja dalam menghasilkan suatu produk dalam kurun waktu tertentu. Produktivitas rendah menggambarkan kondisi perusahaan yang kurang maksimal dalam menggunakan tenaga kerjanya yang akhirnya perusahaan akan merugi karena target yang dihasilkan tidak sepadan dengan biaya yang ditanggung (Hanif, 2018). Masalah gizi yang dihadapi pada pekerja terutama disebabkan oleh tidak adanya makanan atau hanya makanan yang tidak tepat di tempat kerja, ekonomi yang tidak mencukupi, kurangnya pendidikan dan status gizi. Status gizi yang berlebih dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Motivasi kerja berhubungan dengan produktivitas kerja (Mulyadi, 2010). Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan dalam bekerja. Motivasi menunjukkan kondisi yang menggerakkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan menimbulkan semangat atau gairah kerja. Penelitian status pernikahan pada pekerja pengrajin di desa Bona, Gianyar didapatkan lebih banyak yang sudah menikah yaitu 63,4% dan belum menikah sebesar 36,6% (Ni Putu Utu Andari, 2012). Hasil penelitian ini sama kepada pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan didapatkan ada pengaruh motivasi kerja kurang dengan produktivitas kerja kurang (Andika, 2019). Penelitian mendapatkan motivasi kerja berkorelasi positif dengan produktivitas kerja (Sururin et al., 2020). Penelitian tahun 2020 di PT Trikarya Cemerlang Medan ada pengaruh mendapatkan motivasi kerja berkorelasi positif dengan produktivitas kerja dengan nilai p 0,00 (Sinaga, 2020). Motivasi kerja pada pegawai dapat dilakukan dalam bentuk pengakuan tanggung jawab, pengembangan dan intensif. Motivasi kerja yang baik dan tinggi pada pegawai dapat mendorong pegawai untuk bekerja keras dan antusias dalam mengerjakan tanggung jawab sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja (Kaawoan et al., 2017). Penelitian Laminia & Muniroh, (2018) di *Home Industry X* meenmukan bahwa motivasi kerja yang baik dan sangat baik dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat menaikkan target produksi perusahaan.

Hasil penelitian ini mendapatkan ada hubungan status gizi dengan produktivitas kerja. Penelitian PT. DPG Mulia Keramik Group oleh Farikha & Ardyanto, (2017) juga mendapatkan hasil ada hubungan status gizi dengan produktivitas kerja. Penelitian Ramadhanti, (2020) juga membuktikan bahwa ada hubungan status gizi dengan produktivitas kerja. Pegawai dengan status gizi baik cenderung menghasilkan barang yang di atas rata-rata target perusahaanaan. Penelitian di PT Gatra oleh Shafitra et al., (2020) menemukan juga ada hubungan status gizi dengan produktivitas kerja. Pegawai yang mengalami status gizi malnutrisi beresiko 5 kali penurunan produktivitas kerja. Penelitian Farikha & Ardyanto, (2017) membuktikan pegawai yang mengalami obesitas lebih banyak absensi ketidakhadiran. Hal ini menyebabkan produktivitas kerja pada pekerja dan perusahaan dapat menurun. Status gizi seseorang merupakan gambaran

tingkat asupan energi. Kebutuhan energi yang kurang atau berlebih dapat mempengaruhi cadangan energi di tingkat sel. Asupan energi yang tidak tepat dapat mengakibatkan kelelahan, gerakan lambat bahkan dapat mengakibatkan kecelakaan kerja. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi penurunan produktivitas kerja yang berimbas pada penurunan target perusahaan (Salawangi & Aslam, 2020). Hasil penelitian ini mendapatkan tidak ada hubungan status pernikahan dengan produktivitas kerja. Penelitian di kabupaten Karawang mendapatkan tidak ada hubungan status pernikahan dengan produktivitas kerja (Suryani et al., 2016). Hal ini sejalan dengan penelitian di Semarang tidak ada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja (Saleh & Utomo, 2018). Disiplin pegawai tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang hanya memberikan pengaruh sebesar 1,46% (Nofriyanti & Kuswantoro, 2019). Menurut Saleh tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk dapat mencapai hasil yang optimal (Saleh, 2018). Pengaruh edukasi dengan menggunakan media kartun terhadap pengetahuan tentang gizi. Masyarakat didorong untuk bekerjasama dengan profesional kesehatan untuk memberikan sosialisasi, pendidikan dan konseling untuk memperdalam pengetahuan tentang status gizi (Suprpto, 2022).

Simpulan Dan Saran

Bahwa terdapat hubungan status gizi, motivasi kerja dengan produktivitas kerja. bahwa ada hubungan status gizi dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Sedangkan status pernikahan dan disiplin kerja tidak berhubungan dengan produktivitas kerja. Penelitian lanjutan terkait status gizi, motivasi kerja dengan produktivitas kerja perlu dilakukan dan diteliti di tempat lain dengan menambah jumlah responden sehingga variabel lain. Variabel lain yang dapat diteliti yakni status pernikahan dan disiplin kerja dapat dinilai kebermaknaannya secara statistik. Selain itu perlu tindak lanjut terkait masalah status gizi dan motivasi kerja agar produktivitas kerja di sebuah institusi bisa berjalan dengan baik.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada LPPM UPN Veteran Jakarta, dekan dan kepegawaian FIKES UPN Veteran Jakarta yang telah mendukung baik secara dana, moral dan motivasi sehingga penelitian ini bisa diselesaikan dengan baik.

Daftar Rujukan

- Andika, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 189–206. <https://www.mendeley.com/catalogue/b4508748-ba33-3759-aa27-daf80a9446b5>
- APO. (2019). *Asian Productivity Organization*. <https://www.apo-tokyo.org/>
- Farikha, R. R. P., & Ardyanto, D. (2017). Hubungan Status Gizi, Karakteristik Individu Dengan Produktivitas Pekerja Sorting Dan Packing. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 5(1), 71. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v5i1.2016.71-80>
- Fauzan, M. A., Nurmalasari, Y., & Anggunan, A. (2021). Hubungan Status Gizi dengan Prestasi Belajar. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(1), 105–111. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i1.517>
- Fauziyah, I., Akbar, B., Effendy, K., & Lukman, S. (2020). Implementation of Gender Mainstream Policy in the Implementation of the Duties and Functions of People's Representatives of the Republic of Indonesia. *Journal of Public Administration and Governance*, 10(3), 73. <https://doi.org/10.5296/jpag.v10i3.17168>
- Fitrianingrum, D., Wardhani, S. A., Mushthafiyah, N., Mulyawati, S. D., Larasati, W., Nurshavira, A. A., Azhar, E. F., Salsabila, S. N., Lestari, Y. N., & Mardiana, M. (2021). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Tingkat Aktivitas Fisik, dan Iklim Kerja terhadap Asupan Energi Karyawan Kantor. *NUTRIZIONE (Nutrition Research and Development Journal)*, 1(1), 16–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/nutrizione.v1i1.48663>

- Fitry, E., Yuliantimi, E., & Haya, M. (2021). Hubungan Status Gizi Dengan Produktivitas Kera pada Pekerja Pemetk Teh di PT. Sarana Mandiri Mukti Kabupaten Kepahiang Tahun 2021. *Jurnal Vokasi Keperawatan (JVK)*, 4(1), 219–228. <https://doi.org/10.33369/jvk.v1i4.16163>
- Hanif, A. (2018). Menggunakan Stepwise Linear Regression Untuk Menentukan Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja. *Jurnal Informatika*, 5(1), 73–80. <https://doi.org/10.31311/ji.v5i1.2701>
- Kaawoan, A., Kolibu, F. K., & Kawatu, P. A. T. (2017). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Di Kabupaten Minahasa. *KESMAS*, 6(3). <https://www.mendeley.com/catalogue/c59ee33a-b4fc-3d73-a4e2-23c3df21312a>
- Laminia, D., & Muniroh, L. (2018). Hubungan Motivasi Dan Masa Kerja Dengan Produktivitas Pekerja Di Home Industry. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), 240. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v7i2.2018.240-248>
- Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal Manajerial*, 9(2), 97–111. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v9i2.1807>
- Mustofani, M. (2020). Hubungan Faktor Internal Dengan Kelelahan Subjektif Pekerja. *Medical Technology and Public Health Journal*, 4(1), 61–69. <https://doi.org/10.33086/mtphj.v4i1.714>
- Nofriyanti, E., & Kuswantoro, A. (2019). Pengaruh kompetensi pegawai, budaya organisasi, disiplin pegawai, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 879–897. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35005>
- Purbaya, H., & Paskarini, I. (2020). Correlation of Nutritional Status and Subjective Fatigue with the Productivity of Labourers. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v9i1.2020.1-11>
- Ramadhanti, A. A. (2020). Status Gizi dan Kelelahan terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 11(1), 213–218. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v11i1.251>
- Rondonuwu, L. (2016). Hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada tenaga harian lepas di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup. *Pharmakon*, 5(2). <https://www.mendeley.com/catalogue/3c6e220d-eb75-380b-b4e1-a8b9320fbd4d>
- Salawangi, A. S. E., & Aslam, M. (2020). Status Gizi, Asupan Energi dan Produktivitas Kerja pada Pekerja PT. Propack Kreasi Mandiri Cikarang. *Jurnal Nutrisia*, 22(2), 86–93. <https://doi.org/10.29238/JNUTRI.V22I2.190>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1). <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Septiawati, D., Indriani, Y., & Zuraida, R. (2021). Tingkat Konsumsi Energi dan Protein dengan Status Gizi Balita. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(2), 598–604. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i2.660>
- Shafitra, M., Permatasari, P., Agustina, A., & Ery, M. (2020). Hubungan Status Gizi, Pola Makan dan Aktivitas Fisik dengan Produktivitas Kerja Pada Pekerja di PT Gatra Tahun 2019. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 19(1), 50–56. <https://doi.org/10.14710/mkmi.19.1.50-56>
- Sinaga, S. (2020). Peer Review: Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Metadata*, 2(2). <https://doi.org/https://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/... Abstract>
- Suprpto, S. (2022). Pengaruh Edukasi Media Kartun Terhadap Peningkatan Pengetahuan Ibu dan Status Gizi Anak. *Journal of Health (JoH)*, 9(2), 81–87. <https://doi.org/10.30590/joh.v9n2.500>
- Suprpto, S., Nursyamsi, N. L., Arda, D., & Wahyuni, R. (2022). Compliance with COVID-19 health protocols for coffee shop visitors in Makassar City. *International Journal of Health Sciences*, 8619–8628. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS5.10640>
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja

- Terhadap Produktivis Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26185>
- Suryani, L., Marlina, R., & Rahayu, M. A. (2016). *Hubungan Umur, Tingkat Pendidikan, Status Pernikahan, Status Gizi Dan Kejadian Anemia Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Pabrik Perempuan*. <https://www.mendeley.com/catalogue/7feabf9-a138-3047-b5f6-fefd9ef12acc>