

**KARAKTERISTIK INDIVIDU, SOSIAL EKONOMI, BUDAYA  
DAN KESEHATAN TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KECIL DI KOTA MAKASSAR**

**Baharuddin Semmaila**

**Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Indonesia**

***ABSTRACT***

*This research was to identify the working hours and productivity of labors from Bugis, Toraja, and Makassar in the small industries. In detail, the aims of the research were to know: 1) the influence of individual characteristic, health status, work environment and work ethos (spirit) toward the work productivity of the small industry labors; 2) the differences of the work productivity among ethnics in the small industries; and 3) the variables which have dominant influence toward the labors' work productivity in the small industries.*

*The population of this research were 3135 labors from garment and furniture ready-made industries, and the samples were 302 labors. The respondents were workers and employers. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS and AMOS programs and then the results were combined with the qualitative analysis. The research findings are: 1) the independent variables which influence significantly toward the work productivity of the small industry workers are work experience, dependency ratio, health status, weekly wages, work environment and work ethos. While the variables which do not influence the productivity are workers' age, sex and length of education. The independent variables which influence dominantly toward the labor productivity are wages and health status. Good health status may indicate the increase of the productivity. And there are the significant differences of work productivity among labors from Bugis, Toraja, and Makassar because of their cultural effects.*

*Key word: the productivity, health status, culture, and ready-made industry.*

**PENDAHULUAN**

Indonesia dengan jumlah penduduk yang besar, merupakan salah satu negara dengan jumlah angkatan kerja yang berlimpah. Jumlah angkatan kerja secara nasional di Indonesia pada bulan Februari 2005 mencapai 105,8 juta orang. Dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja pada bulan Agustus 2004 sebesar 104,0 juta orang, berarti ada

penambahan angkatan kerja baru sebesar 1,8 juta orang selama enam bulan. Sementara itu, jumlah penduduk yang bekerja pada bulan Pebruari 2005 mencapai 94,9 juta orang, dan bila dibandingkan dengan jumlah penduduk yang bekerja pada bulan Agustus 2004 sebesar 93,7 juta orang, berarti ada penambahan lapangan kerja baru sebesar 1,2 juta orang. Kondisi serupa juga terjadi di Kota Makassar. Berdasarkan data Makassar Dalam Angka tahun 2003, jumlah penduduk kota Makassar mencapai 1.2 juta dengan jumlah angkatan kerja sebesar 470.050 orang (14.33 persen) dari total angkatan kerja Sulawesi Selatan atau jumlah terbesar dari seluruh persebaran angkatan kerja di Sulawesi Selatan.

Sebagian besar angkatan kerja tersebut terserap pada berbagai lapangan kerja yang tersedia (89,62 persen). Persentase angkatan kerja yang bekerja jauh lebih tinggi bila dibandingkan dengan angkatan kerja yang tidak bekerja (penganggur) yaitu sekitar (10,38 Persen). Tingginya persentase angkatan kerja yang bekerja disebabkan oleh sistem pasar tenaga kerja Indonesia yang merupakan sistem pasar tenaga kerja dualistik. Disatu sisi terdiri dari pasar tenaga kerja moderen dan disisi lain pasar tenaga kerja tradisional. Pasar tenaga kerja tradisional umumnya ditemukan pada lapangan pekerjaan informal, industri rumah tangga dan usaha kecil. Pada pasar tenaga kerja dualistik seperti ini kelebihan tenaga kerja tidak dapat tercermin dalam angka pengangguran seperti di negara maju.

Selanjutnya Hodgetts dan Kuratko dalam Jimmy Hill dan Pauric McGowan (1999) menyatakan bahwa, perusahaan kecil menengah tidak hanya membuka kesempatan kerja yang luas, tetapi juga sebagai mesin penggerak perekonomian menuju perbaikan kualitas hidup global. Pengalaman serupa dijumpai juga di Indonesia, dimana perusahaan kecil menengah, dan juga perusahaan informal, memberi kesempatan kerja yang sangat besar. Bahkan sewaktu Indonesia dilanda krisis ekonomi dan moneter sejak semester kedua 1997, terbukti bahwa perusahaan kecil menengah ini mampu bertahan dan menjadi mesin penggerak perekonomian nasional. Pada waktu yang sama, justru perusahaan besar dan konglomerasi satu persatu jatuh dan terpuruk.

Selain hal tersebut, keempat golongan masyarakat yang ada di Sulawesi Selatan terikat pada identitas budaya yang disebut "pangadereng". Pangadereng yang menjadi identitas budaya orang Bugis, mengatur bagai mana harusnya orang Bugis berperilaku dalam membangun tatanan kehidupan sosial yang memungkinkan seseorang dapat menjalankan perannya sesuai dengan kedudukan yang telah dilegitimasi oleh masyarakat. Sistem sosial yang tumbuh dalam masyarakat sebagai pemaknaan siri', menyebabkan pemaknaan tiap masyarakat terhadap suatu jenis pekerjaan berbeda-beda.

Pada orang Bugis Makassar misalnya lebih senang melakukan pekerjaan menjahit baju dan kopyah dari pada menjahit sepatu. Sementara orang lain memandang pekerjaan menjahit sepatu, bukanlah perbuatan hina melainkan suatu kesempatan memperoleh rezeki. Dalam upaya menyongsong Era Perdagangan Bebas yang menuntut manusia memiliki daya saing, dinamika dan produktivitas tinggi, agaknya diperlukan suatu

dekonstruksi budaya, khususnya dalam memanfaatkan *siri* tidak sekedar *semantic habits*, tetapi benar-benar menjadi daya dorong dalam upaya meningkatkan produktivitas.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi yang utama atau mitra perusahaan yang terpenting dalam menghasilkan suatu keluaran atau out put. Oleh karena itu tenaga kerja sebagai input perlu diukur berapa jam kerja efektif yang mereka manfaatkan dalam kegiatan proses produksi karena hal ini akan berpengaruh terhadap hasil keluaran yang dapat mereka ciptakan.

### RUMUSAN MASALAH

Walaupun industri kecil dapat memperluas kesempatan kerja, tetapi di lain pihak produktivitasnya rendah. Pada tahun 2000 tingkat produktivitas tenaga kerja yang diukur dari output/tenaga kerja pada usaha kecil sebesar 9,11 sedangkan usaha besar sebesar 155 (Sulistiyastuti, 2004). Mereka yang bekerja disektor kurang produktif dapat dilihat melalui banyaknya jumlah pekerja setengah penganggur (*under employment*). Setengah penganggur adalah orang yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu (*under employment by hours*). Selain setengah penganggur dari sisi jam kerja, banyak juga dijumpai setengah penganggur dari sisi pendapatan (*under employment by income*) yaitu mereka yang jam kerjanya panjang tetapi pendapatan rendah, kurang dari upah minimum propinsi. Berdasarkan uraian di atas, maka yang diangkat sebagai pokok permasalahan adalah:

1. Apakah karakteristik individu, status gizi, lingkungan kerja dan etos kerja mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan Industri Kecil?
2. Apakah terdapat perbedaan produktivitas kerja antar etnis pada industri kecil?
3. Variabel apakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri kecil?

### TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan di atas, yang ingin diketahui dan dianalisis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh karakteristik individu, status gizi, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan industri kecil.
2. Perbedaan produktivitas kerja antar etnis pada industri kecil
3. Variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri kecil

## LANDASAN TEORI

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.**

Peningkatan produktivitas merupakan upaya penting dalam memacu pertumbuhan ekonomi. Begitu juga dengan suatu perusahaan bahwa untuk mencapai tingkat perkembangan yang diharapkan, maka perlu adanya upaya untuk meningkatkan produktivitas. Berbicara tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, akan didapati berbagai macam faktor yang berbeda pada tiap pendekatan yang dipergunakan dan dimensi yang dituju. Produktivitas makro, berbeda dengan produktivitas mikro, dan produktivitas organisasi berbeda pula dengan produktivitas parsial atau faktor-faktor produktivitas. Oleh karena itu, dalam pembahasannya dibedakan untuk tiap-tiap dimensi agar diperoleh suatu gambaran yang jelas. Khusus untuk dimensi parsial, dibatasi pada faktor tenaga kerja.

### **Produktivitas makro**

Meskipun mempergunakan pendekatan dimensi yang sama, tetapi ternyata di peroleh adanya perbedaan di antara para pakar mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas. Lawlor (1988) dalam membicarakan hal ini, mengingatkan adanya isu tentang produktivitas yang kompleks. Oleh karena itu, ia beranggapan perhatian sebaiknya diarahkan kepada kedelapan faktor berikut yang telah terpilih sebagai faktor yang memiliki pengaruh terkuat pada produktivitas, yaitu: Iklim ekonomi, Pasar, Perubahan, Organisasi, Manusia, Imbalan, Informasi, dan Teknologi.

Kopleman dalam Afnan (1996) melihat adanya empat faktor utama yang menurunkan produktivitas, yaitu:

1. Berkurangnya intensitas modal, yang disebabkan oleh kebijaksanaan, Inflasi, pertumbuhan sektor publik, kenaikan biaya energi, umur mesin dan peralatan.
2. Berkurangnya anggaran untuk riset dan pengembangan.
3. Perubahan komposisi angkatan kerja dan perekonomian.
4. Perubahan nilai dan sikap sosial.

### **Produktivitas Mikro**

Suatu persoalan penting dalam produktivitas adalah bagaimanakah mentransformasikan sumber-sumber daya dalam proses produksi sehingga menghasilkan keluaran secara efektif dan efisien. Tugas perbaikan unjuk kerja harus selalu dipikirkan secara serius dan berkesinambungan oleh seluruh aspek organisasi. Berbeda dengan produktivitas makro yang melakukan kajian yang bersifat nasional, produktivitas mikro melakukan kajian ubahan yang lebih sempit, yaitu dalam organisasi, tetapi masih bersifat menyeluruh

(pendekatan total). Oleh karena itu pendekatan mikro disebut pula pendekatan organisasi atau perusahaan (Aroef, 1989)

Penyempurnaan organisasi diperlukan agar dapat mengantisipasi dan mengadaptasi perubahan-perubahan tersebut sesuai dengan kepentingan organisasi. Michael Porter dalam bukunya *Competitive Advance of Nations* seperti yang dikutip oleh Hornell (1992) mengemukakan bahwa pengaruh faktor eksternal yang berupa karakteristik industri dan kondisi pasar domestik yang dapat mempengaruhi produktivitas, yaitu: hambatan dalam memasuki pasar persaingan, pelanggan, barang-barang substitusi, pemasok, strategi grup dalam industri yang sama, faktor produksi lokal, dan institusi.

### **Produktivitas Tenaga Kerja**

Dalam bahasan selanjutnya, sesuai dengan keperluan dan tujuan studi, hanya dititik beratkan pada faktor tenaga kerja. Di samping karena alasan praktis, pemilihan pokok bahasan ini juga mempertimbangkan peranan sektor sumber daya manusia dalam perusahaan. Karena itulah, mengapa orang mengatakan bahwa sukses tidaknya suatu organisasi tergantung dari cara pendekatan dan penggunaan sumber daya manusia.

Simanjuntak (1985), mengemukakan bahwa faktor manusia merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, karena produktivitas dari faktor sarana atau faktor lainnya tergantung pada kemampuan tenaga kerja manusia yang memanfaatkannya. Dalam hal demikian maka umur, pendidikan dan pengalaman tenaga kerja merupakan faktor yang dimungkinkan dapat mempengaruhi produktivitas.

Pusat Produktivitas Nasional (1989), mengemukakan berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas khususnya tenaga kerja, sebagai berikut: (1) Sikap mental, (2) Pendidikan formal dan nonformal yang dimiliki, (3) Keterampilan, (4) Manajemen usaha, (5) Hubungan industrial Pancasila, (6) Tingkat penghasilan, (7) Gizi dan kesehatan, (8) Jaminan sosial, (9) Lingkungan dan iklim kerja, (10) Sarana produksi (11) Teknologi yang digunakan.

Pakar lain yaitu Timpe Dale A. (1999), menyatakan bahwa terdapat 7 (tujuh) faktor kunci untuk dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, yaitu: (1) keahlian manajemen yang bertanggung jawab, (2) kepemimpinan yang luar biasa, (3) kesederhanaan organisasional, (4) karyawan yang efektif (yang penting kualitas bukan kuantitas), (5) tugas yang menantang (kreatifitas dan produktif), (6) perencanaan yang efektif, dan (7) pelatihan manajerial khusus.

Adam Jr (1992), menyatakan ada 7 (tujuh) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu: (1) perubahan etika kerja, (2) perkembangan manajemen ilmiah, (3) perkembangan hubungan antar manusia, (4) pertumbuhan organisasi buruh/serikat

pekerja, (5) teknologi maju, (6) perubahan peraturan pemerintah, dan (7) pemegang saham /pemilik modal keahlian manajemen yang bertanggung jawab.

Selanjutnya Simanjuntak (2000), menambahkan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Pertama menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang diukur dengan pendidikan, pengalaman kerja, motivasi kerja, etos kerja dan kebugaran jasmani. Kedua, sarana pendukung, yaitu lingkungan kerja dan kondisi kerja. Ketiga, supra sarana yang mencakup hubungan industrial dan kebijaksanaan pemerintah.

Suatu penelitian yang dilakukan di Korea oleh Yoon-Bae Ouh (1987) dalam Afnan (1996) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah sebagai berikut: (1) pendidikan dan pelatihan karyawan, (2) sikap dan motivasi karyawan, (3) upaya kesejahteraan karyawan (4) penyesuaian pemakaian tenaga kerja dan pembajakan karyawan (5) kerjasama pekerja manajemen.

Penelitian yang dilakukan oleh Afnan pada tahun 1996 dengan objek tenaga kerja wanita menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita adalah sebagai berikut: (1) upah, (2) motivasi, (3) pendidikan dan pengalaman (4) sosial ekonomi, (5) tanggungan keluarga, (5) kondisi dan sarana kerja.

Selang lima tahun kemudian penelitian dilakukan oleh Rike Setiawati (2001) dengan tujuan yang sama objek yang berbeda menghasilkan kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja wanita adalah motivasi kerja, pengalaman kerja dan sosial ekonomi. Sedangkan variabel pendidikan dan kondisi kerja serta sarana kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita.

Dari berbagai pandangan yang dikemukakan, ternyata faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah demikian luas. Untuk tujuan mencapai pertumbuhan suatu industri perlulah mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi pertumbuhan produktivitas tenaga kerja. Dalam analisis kuantitatif, walaupun demikian berbagai pendapat tentang banyaknya faktor variabel yang mempengaruhi, namun sangat tergantung kepada data yang tersedia. Variabel yang dibahas dalam tulisan ini yaitu: Umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, jumlah tanggungan, pendapatan, lingkungan kerja, status kesehatan, dan etos kerja. Sembilan variabel tersebut termasuk variabel demografi dan sosial ekonomi dan diduga mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Kemungkinan besar hubungan antara umur dan kinerja merupakan isu yang makin penting dimasa yang akan datang. Sekurang-kurangnya karena tiga alasan. Pertama, ada keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya umur dan banyak orang yang meyakini dan bertindak atas dasar keyakinan itu. Kedua, adalah realita bahwa angkatan kerja menua. Ketiga, kebanyakan pekerja dewasa ini tidak lagi harus pensiun pada umur 70 tahun.

(Robinson, 1996). Sejumlah kualitas positif di bawa orang tua ke dalam pekerjaan mereka, khususnya pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu. Namun pekerja tua dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Ketika organisasi mencari individu-individu yang dapat menyesuaikan diri dan terbuka terhadap perubahan, hal-hal negative yang diassosiasikan dengan umur jelas mengganggu pengangkatan awal atas karyawan tua dan meningkatkan kemungkinan bahwa mereka akan dibiarkan pergi selama perampingan organisasi.

Studi-studi mengenai hubungan antara umur dan keluar masuknya karyawan menyimpulkan bahwa makin tua umur makin kecil kemungkinannya berhenti dari pekerjaan, karena semakin tua pekerja makin sedikit kesempatan alternatif pekerjaan bagi mereka. Disamping itu, pekerja yang lebih tua, kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan yang lebih panjang dan tunjangan pensiun yang lebih menarik. Ada asumsi bahwa umur berhubungan terbalik dengan kemangkiran. Pekerja yang lebih tua mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih rendah dibandingkan umur yang lebih muda, tetapi untuk kemangkiran terpaksa misalnya gangguan kesehatan, maka tingkat kemangkiran umur tua lebih tinggi. Selain itu semakin tua umur seseorang maka kebutuhan orang semakin menurun. Umumnya pada umur lanjut, kemampuan kerja otot semakin menurun terutama bagi pekerja berat. Kapasitas fisik tenaga kerja seperti penglihatan, pendengaran, dan kecepatan reaksi cenderung menurun setelah umur 30 tahun atau lebih.

Hal ini mempengaruhi produktivitas maksimal tenaga kerja yang bersangkutan. Disamping umur yang mempengaruhi produktivitas, Pendidikan juga turut menentukan terampil tidaknya tenaga kerja tersebut dalam melaksanakan pekerjaan, disamping itu juga kemampuannya dalam mengusahakan agar pekerja tersebut berjalan secara efisien (Ravianto, 1986).

Hubungan antara tingkat pendidikan dengan Produktivitas kerja dapat dijelaskan sebagai berikut: Individu dengan tingkat pendidikan yang dimiliki dapat menyelesaikan sejumlah unit barang dengan waktu tertentu. Naiknya tingkat pendidikan, menyebabkan individu dapat menyelesaikan jumlah barang yang sama dengan waktu yang lebih sedikit. Atau dengan waktu yang sama dapat menyelesaikan jumlah unit barang yang lebih banyak. Selanjutnya Pusat produktivitas Nasional menekankan pentingnya masalah keterampilan tenaga kerja. Produktivitas sangat dipengaruhi oleh keterampilan tenaga kerja dimana keterampilan berawal dari pendidikan dan pengalaman kerja yang dialaminya. Kerja produktif memerlukan keterampilan yang sesuai dengan isi kerja sehingga dapat memperbaiki cara kerja atau mempertahankan yang sudah baik (Sinungan M, 1992).

Semakin lama seseorang bekerja, semakin terampil dalam menyelesaikan pekerjaan (kurang mengalami kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan). Individu dengan masa

kerja yang lebih lama dapat menyelesaikan jumlah barang yang sama dengan waktu yang lebih sedikit. Atau dengan waktu yang sama dapat menyelesaikan jumlah unit barang yang lebih banyak.

Selain faktor umur dan pendidikan, untuk mencapai produktivitas masyarakat, maka perlu ada keseimbangan antara lingkungan kerja dengan tenaga kerja seperti suhu panas, debu, sikap dan cara kerja serta hubungan diantara pekerja dapat mempengaruhi produktivitas (Ravianto, 1986).

Selain itu Lingkungan dan iklim kerja dapat menghambat atau menunjang produktivitas. Seorang yang berada dalam lingkungan keluarga yang malas atau hidup tidak bersemangat, maka ia pun akan terpengaruh keadaan demikian. Sebaliknya bila seseorang berada dalam lingkungan kerja yang bersemangat dan penuh rasa optimis serta menyukai kerja, maka orang tersebut pasti akan terpengaruh dan mengikuti keadaan tersebut (Ravianto, 1986).

Lingkungan berhubungan positif dengan produktivitas kerja apabila lingkungan kerja tersebut dapat menunjang peningkatan produktivitas. Sebaliknya berhubungan negatif apabila lingkungan menghambat peningkatan produktivitas kerja. Kesehatan jasmani dan rohani adalah penunjang penting produktivitas seseorang dalam bekerja. Gizi merupakan salah satu syarat untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal. Kesehatan itu mencakup dua aspek yaitu; aspek kesejahteraan dan aspek pengembangan SDM. Demikian pula gizi, disatu pihak mempunyai aspek kesehatan dan dilain pihak mempunyai aspek mencerdaskan kehidupan manusia. Oleh karena itu, masalah perbaikan dan peningkatan gizi mempunyai makna yang amat penting dalam usaha menyehatkan, mencerdaskan serta meningkatkan produktivitas kerja.(Suma'mur, 1991).

Fungsi gizi bagi tubuh adalah untuk memberi tenaga, membangun dan mengatur jaringan tubuh, sehingga terjadi keseimbangan antara intake kalori dan output kalori yang mana pengaruhnya sangat besar pada peningkatan produktivitas tenaga kerja. Seorang pekerja dewasa yang kurang gizi akan menyesuaikan kekurangan gizinya dengan campuran antara kerja yang lambat, penghematan kerja otot, menjauhi kesempatan untuk inovasi ataupun usaha tambahan, gerak badan yang kurang, dibandingkan jika keadaan umum baik. Ditambah pula dengan kekurangan zat besi, juga berpengaruh terhadap kemampuan bekerja (Yudhy, 2001).

Kualitas fisik manusia memengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja dalam melakukan suatu kegiatan. Untuk pekerja di Indonesia rata-rata memerlukan 42 jam seminggu untuk bekerja atau kurang lebih 8 – 10 jam sehari. Jumlah waktu kerja yang panjang ini, mendorong tenaga kerja untuk mencukupi sebagian masukan gizinya di tempat kerja. Menurut data WHO 1995, anemia akibat kekurangan gizi diderita oleh 1,3 miliar manusia di dunia yang sebagian besar terdapat di negara berkembang (Masdianah, 2004).

Diperkirakan penyakit ini diderita oleh 700 juta jiwa di seluruh dunia. Anemia bukan hanya rawan terjadi pada keluarga tidak mampu, melainkan juga pada keluarga yang tergolong mampu (Wirakusumah, 1998).

Kelompok yang rawan terkena anemia adalah kelompok pekerja karena mereka termasuk kelompok yang aktif, amat sibuk dan punya keterbatasan waktu. Oleh karena itu mereka tidak bisa mengikuti pola makan yang memenuhi kebutuhan akan zat gizi. Selain variabel demografi, sosial ekonomi dan kesehatan yang disebutkan sebelumnya, variabel budaya yang diukur dengan etos kerja juga sangat menentukan produktivitas kerja. Etos kerja sebagai sikap terhadap kerja, ciri-ciri tentang cara bekerja atau sifat-sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok atau suatu bangsa (Buchari, 1989).

Sedangkan Ide Said (1997) memberikan konsep etos kerja menurut sumber bahasa, sastra, dan budaya bugis makassar dalam tiga aspek yaitu (1) kerja keras (*reso*) artinya hanya kerja yang tekun sering menjadi titian rahmat ilahi, (2) keteguhan pendirian/prestasi (*getteng*) artinya tidak berhenti sebelum rampung dalam berbuat, (3) kejujuran (*lempu*) artinya ikhlas dan benar dalam bekerja, (4) kepatutan (*appasitinajang*) menurut pandangan ini, orang yang sempurna adalah orang yang berpegang pada aturan yang berlaku, tidak mengingkari janji, tidak mengkhianati kesepakatan, dan tidak membatalkan keputusan dan (5) harga diri (*siri*) artinya malu apabila melakukan hal yang bertentangan dengan pendirian dan nilai kejujuran.

Selanjutnya Etos kerja karyawan dapat diamati dari beberapa indikator sebagaimana dikemukakan oleh Cherington (1988), ada tiga yaitu: (1) kerja sebagai kewajiban moral, (2) merasa bangga terhadap keahliannya, (3) disiplin kerja. Kerja sebagai kewajiban moral mengimplikasikan pada perwujudan pelaksanaan kerja dengan kerja keras, ketekunan dan semangat kerja yang tinggi. Kerja sebagai kewajiban moral, didasarkan atas perasaan pekerja bahwa orang itu dalam hidupnya harus bekerja, memberikan layanan kepada masyarakat atau orang lain, dan rasa memiliki terhadap kerja dan pekerjaan. Rasa bangga terhadap kerja diwujudkan dalam bentuk keyakinan kerja, prestasi kerja, dan kerja sama serta berani menanggung risiko dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Cherington (1988) mengemukakan bahwa komitmen akan rasa bangga terhadap keahlian mengandung pengertian tanggung jawab individual yang mengandung maksud memberikan sumbangan terhadap hasil kerja dengan memenuhi syarat produk yang dihasilkan; dan inisiatif individual yang terkait dengan sumbangan terhadap penemuan cara-cara yang baik untuk bekerja.

Disiplin kerja terkait dengan reputasi yang ditunjukkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Disiplin kerja adalah *self control* dari karyawan untuk melaksanakan peraturan-peraturan guna menuju tujuan organisasi.

Wibowo (1988) mengartikan disiplin sebagai komitmen, terdapat tata laku yang bercirikan (1) ada hasrat kuat untuk melaksanakan sepenuh apa yang ditugaskan dan dijanjikan pada diri sendiri (2) Kalau menerima tugas ia tegaskan lagi pada dirinya sendiri (3) ada hasrat dan pengorbanan yang terjadi dalam pelaksanaan dan (4) Peribadi yang disiplin selalu mengindahkan pekerjaan penghematan waktu. Dari uraian di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa, sistem nilai budaya dapat berpengaruh terhadap produktivitas seseorang yang diwujudkan dalam bentuk etos kerja karyawan yang dapat diamati dari tiga yaitu: (1) kerja sebagai kewajiban moral, (2) harga diri/prestasi dan (3) disiplin kerja.

Berdasarkan kajian teoritis maupun hasil penelitian, ternyata banyak ragam pendapat dan temuan yang mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

### **Hipotesis**

1. Karakteristik individu, status gizi, lingkungan kerja dan etos kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan industri kecil.
2. Terdapat perbedaan produktivitas kerja antar etnis pada industri kecil
3. Variabel etos kerja dan status kesehatan mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri kecil.

## **METODE PENELITIAN**

### **Penentuan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini merupakan populasi sampling, yaitu seluruh perusahaan industri kecil manufaktur di kota Makassar, sedangkan yang diteliti ialah perusahaan industri kecil yang memiliki Tanda Daftar Industri (TDI) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Perusahaan industri kecil yang mempunyai kekayaan atau nilai asset maksimum Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta) tidak termasuk nilai tanah dan bangunan, serta mempunyai omset penjualan tahunan tidak melebihi Rp. 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah) UU No.9 tahun 1995.
2. Perusahaan industri kecil manufaktur yang memiliki pekerja pada saat TDI sebanyak 5 sampai 19 orang termasuk pemilik perusahaan.

Metode pengambilan sampel ialah sampel kelompok atau *cluster* sample dimana unit-unit analisis di kelompokkan yang disebut cluster dan sampel yang akan diambil dilakukan secara acak. Pengelompokan sampel didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

1. Perusahaan industri kecil manufaktur: industri mebel, industri pakaian jadi, industri yang merupakan produk manufaktur yang sangat sensitif terhadap pasar dan teknologi.
2. Dalam upaya memperoleh penduga yang terbaik dan berusaha mengelompokkan karakteristik sampel yang homogen, dalam jenis produk, penggunaan tenaga kerja, maka sampel dilakukan secara proporsional dari jumlah sampel yang di tentukan.

Jumlah sampel yang akan diambil pada penelitian ini didasarkan atas pendapat Slovin (Umar, 2001) yaitu dengan menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{3135}{1 + 3135(0,05)^2} = 302$$

### Definisi Operasional Variabel

1. Produktivitas karyawan dapat diukur dengan cara menghitung indeks produktivitas, yaitu perbandingan produksi perorangan dengan produksi standar. Secara matematik dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$IP = \frac{Pi}{Ps}$$

IP= Indeks Produktivitas Pekerja

Pi=Produksi aktual perorang tiap minggu

Ps=Produksi Standar perorang tiap minggu yang ditetapkan oleh majikan

2. Umur, diukur jumlah tahun hidup karyawan sejak dilahirkan hingga saat pengamatan dilakukan.
3. Pendidikan, diukur jumlah tahun sukses selama mengikuti pendidikan formal, atau dengan kata lain jumlah tahun yang terpakai dalam mengikuti pendidikan umum baik tamat maupun tidak tamat.
4. Pengalaman kerja, diukur jumlah tahun selama menjadi karyawan dari awal bekerja hingga penelitian dilakukan.
5. Upah kerja adalah besarnya pendapatan yang diterima setiap tenaga kerja tiap minggu.
6. Etos kerja di ukur berdasarkan spirit dalam menyelesaikan pekerjaan dengan indikator sebagai berikut; (1). Kerja sebagai suatu kewajiban meliputi: Kerja keras dan Semangat kerja (2). Harga diri meliputi: Keyakinan kerja, Orientasi prestasi, Orientasi kualitas, Kerja sama, Konsekuensi resiko, Tantangan, Keberanian kompetisi, (3). Disiplin kerja meliputi: Reputasi kerja, Kepatuhan, Ketepatan waktu.
7. Lingkungan kerja adalah keadaan yang ada disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaan responden seperti hubungan kerja dengan majikan, hubungan kerja dengan rekan kerja, kondisi tempat kerja dan alat pelindung diri.

8. Keadaan status kesehatan dilihat dengan menentukan status gizi kemudian dikelompokkan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

### **Analisis Data**

Langkah berikutnya sebelum menarik kesimpulan adalah menganalisis data yang diperoleh dari penelitian lapangan. Berdasarkan hipotesis yang diajukan ada dua metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis kuantitatif dan metode analisis kualitatif. Analisis kuantitatif dengan menggunakan tabulasi silang, analisis konfirmatori (*confirmatory factor analysis*) dan analisis regresi ganda. Dalam hal tertentu yang tidak dapat dilakukan analisis kuantitatif, maka digunakan analisis kualitatif. Pendekatan kualitatif dilakukan untuk memperkuat temuan lapangan. Untuk hal tersebut peneliti melakukan wawancara mendalam kepada beberapa responden. Pertanyaan yang diajukan dalam wawancara bertujuan untuk mendapatkan beberapa penjelasan langsung dari responden atau karyawan diungkap sebagai memahami fenomena sosial berdasarkan pandangan aktor.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Produktivitas**

Hasil pengukuran produktivitas pekerja industri terhadap 302 responden yang ada pada tiga etnis menunjukkan bahwa sekitar 56 persen pekerja tidak produktif atau dibawah 1,00. Produktivitas terendah adalah etnis makassar yaitu sekitar 72,4 persen, menyusul etnis Bugis dan Toraja yaitu sekitar 42,9 persen. Secara rata-rata produktivitas etnis Toraja adalah sebesar 1,10 sedikit lebih baik dibandingkan etnis Bugis yaitu sebesar 1,07, sedangkan etnis Makassar sama sekali tidak produktif yang hanya mencapai indeks produktivitas sebesar 0,95.

Produktivitas rata-rata secara keseluruhan yang mampu dicapai oleh pekerja industri kecil dari tiga etnis yang ada hanya sebesar 1,02. Nilai sebesar ini hampir sama dengan satu berarti hampir tidak produktif.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk menguji hipotesis kausalitas mengenai variabel-variabel yang berpengaruh terhadap jam kerja, yang merupakan fokus utama penelitian yang diuji melalui analisis terhadap koefisien regresi, program SPSS menghasilkan komputasi seperti yang disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 1**  
**Koefisien Variabel-Variabel Penentu Produktivitas**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standar dize Coefficient	t	Sig.	F	Sig.
	B	Std. Error	Beta				
Konstanta	-0.303	0.081		-3.751	0.000	70.234	0,00
umur	-0.000013	0.001	-0.001	-0.015	0.988		
jenis kelam	0.015	0.013	0.041	1.141	0.255		
pendidikan	-0.002	0.002	-0.029	-0.862	0.389		
pengalaman	0.001	0.000	0.203	4.229	0.000		
tanggungan	0.009	0.004	0.093	1.979	0.049		
kesehatan	0.042	0.005	0.295	8.870	0.000		
upah	0.0000007	0.000	0.408	8.043	0.000		
pendapatan	0.0000001	0.000	-0.088	1.760	0.079		
lingkungan	0.080	0.010	0.261	7.777	0.000		
etos	0.075	0.012	0.226	6.532	0.000		
R		0,841	Std. Error of the			0.10021	
R-squared		0,707	Estimate			1,709	
Adjusted R-squared		0.697	Durbin-Watson				

Dari hasil analisis regresi diperoleh persamaan penduga sebagai berikut:

$$Y_i = -0.001 \text{umur} + 0.041 \text{kelamin} - 0.029 \text{pendidikan} + 0.203 \text{pengalaman} + 0.093 \text{tanggungan} + 0.295 \text{kesehatan} + 0.408 \text{upah} - 0.088 \text{pendapatan} + 0.261 \text{lingkungan} + 0.226 \text{etos}$$

### Analisis One-way Anova

Selanjutnya untuk melihat bagaimana perbedaan produktivitas kerja antara etnis Bugis, etnis Toraja dan etnis Makassar diuji dengan menggunakan uji beda *one-way Anova*. Hasil perhitungan tersebut mengindikasikan adanya perbedaan produktivitas kerja yang signifikan antara etnis Bugis, etnis Toraja dan Makassar pada industri kecil pakaian jadi dan industri kecil Mebel.

**Tabel 2**  
**Perbedaan Produktivitas Menurut Etnis**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	18.254	2	9.127	17.229	.000
Within Groups	158.398	299	.530		
Total	176.652	301			

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas**

Pengalaman kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas pekerja. Hal ini konsisten dengan pengaruh terhadap jam kerja. Pekerja yang semakin berpengalaman dalam bekerja, akan meningkatkan kualitasnya sebagai tukang jahit dan sebagai tukang kayu sehingga menambah keyakinan terhadap kemampuannya untuk melakukan pekerjaan tersebut. Pekerja akan termotivasi untuk bekerja lebih banyak dan selanjutnya akan meningkatkan produktivitasnya. Dapat disimpulkan bahwa makin lama masa kerja, cenderung makin tinggi pengalaman kerja sehingga berdampak pada produktivitas.

### **Pengaruh Status Kesehatan Terhadap Produktivitas**

Hasil analisis regresi menunjukkan adanya hubungan positif yang bermakna antara status kesehatan dengan produktivitas kerja. Status kesehatan (status gizi) yang baik menyebabkan peningkatan produktivitas. Hal ini disebabkan karena hemoglobin mempunyai peran mengangkut oksigen ke jaringan, sehingga kemampuan bekerja dan prestasi fisik orang-orang yang kadar hemoglobinnya menurun akan berkurang. Sedangkan oksigen penting dalam proses pembentukan energi agar produktivitas kerja meningkat dan tubuh tidak cepat lelah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Kereh (1995) pada tenaga kerja tambang batu yang menunjukkan adanya pengaruh anemia terhadap produktivitas kerja.

### **Pengaruh Pendapatan Terhadap Produktivitas**

Hasil perhitungan yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa pendapatan mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas pada taraf signifikansi 1%. Dengan demikian hipotesis yang diajukan pendapatan mempengaruhi produktivitas terbukti. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa pendapatan yang meningkat cenderung menurunkan produktivitas. Temuan ini sejalan dengan teori penawaran tenaga kerja oleh Ehrenberg dan Smith (2000) yang mengatakan bahwa peningkatan pendapatan cenderung menurunkan waktu kerja dan tenaga kerja cenderung meningkatkan *leisure*.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas**

Uji statistik hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas dalam penelitian ini adalah positif dan signifikan. Keadaan ini ditunjukkan dengan nilai *standardized coefficients regression* sebesar 0,261 dan nilai probabilitas  $<0,01$ . Hasil analisis tersebut mendukung hipotesis yang diajukan peneliti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas. Ini dapat diinterpretasikan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendorong peningkatan produktivitas, dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang bagus akan menyebabkan produktivitas tidak optimal.

## **Perbedaan Produktivitas Kerja Menurut Etnis**

Perbedaan produktivitas kerja menurut etnis ini diakibatkan adanya perbedaan setiap etnis dalam memaknai kerja.

Etnis Toraja lebih fokus kepada kerja keras dikaitkan dengan upacara adat baik upacara adat sebagai ungkapan rasa suka (Rambu Tuka) maupun yang berkaitan dengan ritual kematian (Rambu Solo'). Berdasarkan pandangan hidup tradisional masyarakat etnis Toraja yang memandang harkat dan martabat seseorang dalam hidup kemasyarakatan yang dilihat dan diukur dengan tingkat semangat dan usahanya. Menyatukan dirinya dengan untaian solidaritas gotong-royong kekerabatan. Egoisme antara lain dalam wujud acuh tak acuh terhadap jenazah seseorang anggota keluarga, dalam bentuk tidak berusaha menguburkannya dengan sewajarnya sesuai tradisi, adalah bukan saja tidak menjunjung tinggi harkat dan martabat diri pribadi orang yang meninggal itu sebagai manumur, tetapi pada hakekatnya tidak menjunjung tinggi harkat dan martabat keluarganya. Dalam konteks demikian, maka menurut perspektif pandangan yang mengakar pada pandangan tradisional masyarakat etnis Toraja adalah sangat hina bila ada jenazah keluarganya yang terpaksa dikebumikan pada waktu malam dengan tidak melaksanakan upacara tradisional sewajarnya. Sebab sampai saat ini orang Toraja dalam hubungan menjunjung tinggi *Siri' Mate* ini, bila ada seseorang anggota keluarganya meninggal, akan berbondong-bondong datang berbela sungkawa, bergotong-royong melaksanakan upacara penguburan jenazah dengan mengorbankan hewan dan harta benda yang kadang-kadang berbentuk pemborosan menurut kacamata orang lain sebab upacara tersebut memakan biaya yang begitu tinggi (mahal)

Jadi dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa etos dan jam kerja etnis Toraja sangat berkaitan erat dengan pandangan hidup tradisional masyarakatnya yang sampai saat ini masih sangat erat mempengaruhi perilaku etnis Toraja dalam melakukan kerja, termasuk yang bekerja pada sektor-sektor usaha yang ada di kota Makassar. Hal ini tercermin pada jawaban-jawaban yang responden yang berlatar belakang etnis Toraja yang umumnya setuju dan sangat setuju atas pernyataan: "Seandainya warisan saya cukup untuk hidup tujuh turunan, saya akan tetap bekerja". Ungkapan ini menyiratkan makna bahwa dibenak

mereka, kerja keras untuk menghasilkan harta adalah untuk menutupi rasa malu ketika kematian telah menjemput salah seorang anggota keluarganya, tetapi ia tak mampu mengadakan upacara kematian untuk keluarganya. Ini yang menjalar dalam akar budaya masyarakat Toraja yang disebut *Siri' Mate'*, seperti yang telah diungkapkan di atas.

Etnis Bugis lebih fokus kepada keberhasilan (prestasi) yang berlandaskan pada "reso" (kerja keras) di daerah perantauan. Hal ini berlandaskan pada prinsip yang mengendap dalam kebudayaan orang bugis, yakni: "*reso-pa temmangingi neletei pammase dewata sewa-E*" Artinya, kesuksesan yang diridhai Tuhan yang Maha Esa hanya bisa diraih melalui *reso* (ikhtiar). Dalam kaitannya dengan penelitian ini, etnis Bugis memperlihatkan sikap yang mencerminkan "harga diri" yang tinggi. Hal ini terungkap dari respon mereka terhadap butir-butir pernyataan yang diajukan kepada mereka, seperti: pernyataan 1). "Saya kecewa jika pekerjaan saya tidak dihargai pimpinan", 2). "Saya khawatir akan akibat kecerobohan yang saya lakukan di dalam bekerja, merusak prestasi kerja saya selama ini", 3). "Saya berani mempertanggung jawabkan segala akibat dari hasil pekerjaan saya", 4). "Saya akan kecewa bila menemukan kesalahan ketika mengecek ulang hasil pekerjaan saya", dan 5). "Dengan dipecah sekalipun, saya berani menanggung resiko dan segala akibat hasil pekerjaan saya". Pada umumnya mereka memberi respon setuju dan sangat setuju terhadap butir-butir pernyataan tersebut.

Nilai-nilai etos yang tinggi sebagai manifestasi sikap siri di kalangan pekerja etnis Makassar mulai tergerus, apalagi bila dilihat dari kontinuitas mempertahankan etos kerja yang tinggi khususnya dalam kaitannya dengan disiplin kerja. Umumnya pekerja tersebut, persepsi mereka terhadap pernyataan: bagaimana sikap dan persepsi mereka terhadap pernyataan, misalnya, terlambat menyelesaikan tugas pekerjaan akan merugikan diri sendiri, atau pernyataan: saya harus menyelesaikan pekerjaan bila menerima tugas dari pimpinan, atau pernyataan: pekerjaan hari ini harus diselesaikan pada hari ini juga. Jawaban mereka cenderung negatif (tidak setuju). Dan ini merupakan cerminan betapa etos kerja mereka tidak bersandar pada nilai-nilai budaya Makassar yang demikian kuat.

Pada sisi yang sama, etnis Makassar yang mendiami ibu kota tampaknya lebih fokus kepada pemenuhan kebutuhan (disiplin yang negatif) bila mendapatkan penghasilan yang cukup cenderung istirahat nanti penghasilan habis baru mencari lagi pekerjaan (terutama bagi kaum muda).

## KESIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan telah dilakukan analisis terhadap variabel-variabel yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas pekerja industri kecil pakaian jadi dan meubel. Demikian pula terhadap perbedaan produktivitas etnis Bugis, Toraja dan Makassar serta

variabel yang dominan mempengaruhi produktivitas. Hasil analisis tersebut memantulkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pekerja industri kecil yakni: pengalaman kerja, jumlah tanggungan, status kesehatan, upah mingguan, pendapatan, lingkungan kerja dan etos kerja, sedangkan variabel yang tidak berpengaruh adalah umur pekerja, jenis kelamin, lama pendidikan. Pendapatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang menunjukkan bahwa naiknya tingkat pendapatan menyebabkan pekerja cenderung menurunkan produktivitas dan meningkatkan *leisure*. Pengalaman kerja, jumlah tanggungan, status kesehatan, upah mingguan, lingkungan serta etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan variabel tersebut akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pekerja industri kecil adalah upah dan status kesehatan. Status kesehatan yang baik yang diukur dengan status gizi menyebabkan peningkatan produktivitas. Hal ini disebabkan karena gizi yang baik tubuh tidak cepat lelah, dapat meningkatkan kemampuan bekerja dan prestasi fisik, dan pada akhirnya produktivitas kerja meningkat.
3. Terdapat perbedaan produktivitas kerja yang signifikan antara etnis Bugis, etnis Toraja dan Makassar pada industri kecil pakaian jadi dan mebel. Perbedaan produktivitas kerja menurut etnis ini diakibatkan adanya perbedaan setiap etnis dalam memaknai kerja. Etnis Toraja lebih fokus kepada kerja keras dikaitkan dengan upacara adat baik upacara adat sebagai ungkapan rasa suka (Rambu Tuka) maupun yang berkaitan dengan ritual kematian (Rambu Solo'). Budaya kerja etnis Bugis lebih fokus kepada keberhasilan (prestasi) yang berlandaskan pada *reso* (kerja keras) didaerah perantauan. Hal ini berlandas pada prinsip yang mengendap dalam kebudayaan orang Bugis, yakni: kesuksesan yang diridhai Tuhan yang Maha Esa hanya bisa diraih melalui *reso* (ikhtiar). Etnis Makassar yang mendiami ibu kota tampaknya lebih fokus kepada pemenuhan kebutuhan (disiplin yang negatif) bila mendapatkan penghasilan yang cukup cenderung istirahat nanti penghasilan habis baru mencari lagi pekerjaan (terutama bagi kaum muda).

## DAFTAR PUSTAKA

Afnan, Eka Troena (1996). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita*. Disertasi, Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya.

- Adam, Jr. Everett E. dan Ebert J.Ronald (1992). *Production Operating Management*. Fifth Edition, Prentice-Hall, Inc.
- Aroef, Mathias (1989). Kemampuan Potensial dan Realitas Produktivitas Badan Usaha di Indonesia, Makalah disampaikan pada seminar Nasional Peningkatan Produktivitas Nasional, PAU Studi Ekonomi, UGM, Yogyakarta.
- Buchari, Mochtar (1989). *Penelitian Pendidikan dan Masalah Peningkatan Kualitas Manusia Indonesia*. Ceramah disampaikan Pada Kongres Ikatan Sarjana Pendidikan Indonesia, Jakarta.
- Cherington, David (1988). *Work Ethik*. A Devision Of American Management Association, New York.
- Ehrenberg, R.G. dan R.S. Smith (2000). *Moden Labor Economics, Theory and Public Policy*. Seventh Edition. Addison Wesley Longman, Inc., United States of America.
- Hornell, Erik (1992). *Improving Productivity for Competitive Advantage*. Pitman Publishing, London.
- Ide Said D.M. (1997). *Konsep Etos Kerja Menurut Sumber Bahasa, Sastra, dan Budaya Bugis Makassar*. IKIP, Ujung Pandang.
- Jimmy, Hill dan Pauric, McGown (1999). Small Business and Entreprise Development: Questions About Research Methodologi. *Journal of Enterpreneurial Behaviour & Research*. Vol. 5 No 1. p. 5 – 18.
- Kereh, P. Djoni (1995). *Pengaruh Konsumsi Kalori Keadaan Anemia dan Waktu Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja*
- Lawlor, Alan (1988). *Productivity Improvement Manual*, Terjemahan J. Ravianto, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.
- Masdiana( 2004). *Hubungan Status Hb dengan produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pada Bagian Pengamplasan PT. Maruki Internasional Indonesia*. Skripsi tidak diterbitkan, FKM UNHAS.
- Pusat Produktivitas Nasional (1989). *Pengantar Produktifitas Depnaker*, Kanwil Prop. DIY, BPPD, Yogyakarta.

- Ravianto J. (1986). *Produktivitas Dan Keluarga*. Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas. Jakarta.
- Rike Setiawati dan Sophia Amin (2001). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita pada Industri Kecil di Kota Jambi. *Jurnal Pemberdayaan Perempuan*. Vol.1, No.2, Kantor Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Jakarta.
- Robbinson, Stephen (1996-2001). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih bahasa Pujaatmoko dan Hadyana, Jilid I, Prenhalindo, Jakarta.
- Simanjuntak, J. Payaman (1985). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Indonesia, Jakarta.
- , (2000). Kompensasi Efektif untuk Produktivitas. *Majalah bagi Manajemen dan Eksekutif*. NO. 139, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Sinungan M. (1992 dan 2005). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sulistiyastuti, Dyah Ratih (2004). *Penyerapan Pekerja pada Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia*. 1998-2001, Populasi V.15, No.2, p. 27-54
- Suma'mur (1991). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Gunung Agung, Jakarta.
- Timpe, Dale A. (1999). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia "Kepemimpinan"*. Cetakan Keempat, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Umar, Hussein (2001). *Riset Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Yudhi, Arius dan Andi Ihwan (2001). *Gambaran Pola Makan dan Status Gizi Pekerja Kimia yang Bermukim di Pondokan Sekitar Kawasan Industri Makassar*. Bagian IKM dan IKK FK – Unhas. Makassar.
- Wibowo, Hadji (1988). *Disiplin dan Tekad untuk Meningkatkan Productivitas Sumber Daya Manusia*. Majalah Produktivitas, Edisi ke 7, Hal. 42.
- Wirakusuma, Emma S. (1998). *Perencanaan Menu Anemia Gizi Besi*: Trubus Agriwijaya. Jakarta