
Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan pada Perusahaan

Melisa Sugesti¹, Ahmad Gunawan²

^{1,2}Universitas Pelita Bangsa

E-mail: melisa20sgt@gmail.com¹, ahmadgunawan@pelitabangsa.co.id²

Article History:

Received: 20 Desember 2023

Revised: 30 Desember 2023

Accepted: 02 Januari 2024

Keywords: Company,
Employee Productivity,
strategy

Abstract: *This article aims to describe various strategies that companies use to increase employee productivity. This strategy refers to a careful plan to achieve a specific goal. The preparation of this strategy utilizes special methods and approaches to achieve optimal results. Employee productivity, which reflects their ability to complete tasks efficiently and effectively, is influenced by factors such as compensation, work discipline, and motivation. This research aims to analyze the impact of strategies to increase employee productivity in companies, with the aim of increasing employee efficiency at work.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam organisasi, baik itu sebuah lembaga atau perusahaan, karena mereka berperan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Inilah sebabnya mengapa Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap sebagai aset terpenting bagi setiap organisasi atau perusahaan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk tingkat pendidikan, pelatihan, keterampilan, tingkat disiplin, motivasi, dan peluang untuk mencapai kinerja terbaik. Sebagaimana yang disebutkan oleh Hanaysha (2016) dan dikutip oleh Samsul Rizal dan rekan-rekannya pada tahun 2020, produktivitas karyawan memainkan peran kunci dalam kesuksesan perusahaan; karyawan yang bekerja dengan produktif membantu mencapai tujuan perusahaan, sementara yang tidak produktif dapat menghambat pencapaian tujuan tersebut.

Dalam manajemen sumber daya manusia, individu dianggap sebagai aset yang paling penting yang harus dikelola secara efektif. Pusat perhatian utama dalam bidang sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu disiplin yang fokus pada kajian peran serta interaksi manusia dalam konteks organisasi. Subjek utamanya adalah individu yang bekerja sebagai anggota tenaga kerja dalam suatu organisasi.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, perusahaan sangat membutuhkan strategi yang tepat dalam pelaksanaan operasional bisnisnya. Salah satu fokus utama perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut adalah pengelolaan sumber daya manusia, yang melibatkan sejumlah langkah manajemen. Menurut Afandi (2018:1), manajemen adalah hasil kolaborasi antara karyawan dalam mencapai tujuan organisasi melalui tahapan perencanaan, organisasi, manajemen personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Dalam konteks dunia usaha, manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pengelolaan aspek penyeleksian, penggunaan, pengembangan, dan pemeliharaan sumber daya utama perusahaan, yaitu manusia. Di dalam perusahaan, Sumber Daya Manusia memegang peran sentral karena kualitas tenaga kerja mempengaruhi produktivitas perusahaan. Produktivitas kerja, seperti yang diuraikan oleh Wahjoedi (2021:88), adalah ukuran efisiensi dalam menghasilkan barang dan jasa yang terkait

dengan pemanfaatan tenaga kerja, bahan, dan peralatan. Meningkatkan produktivitas melibatkan perbaikan input dan performa dengan mengoptimalkan sumber daya seperti waktu, keuangan, material, dan personel. Keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas erat kaitannya dengan kualitas sumber daya manusianya.

Dengan perkembangan industri dan teknologi yang semakin pesat, perusahaan menghadapi tuntutan yang lebih besar untuk memiliki tenaga kerja yang kompeten dan termotivasi agar dapat mencapai pertumbuhan berkelanjutan. Pertumbuhan berkelanjutan ini harus dipastikan dengan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang memungkinkan mereka untuk beroperasi secara efektif dalam lingkungan yang terus berubah dan semakin kompleks. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki program pengembangan SDM yang tidak hanya berfokus pada tujuan bisnis semata, tetapi juga bertujuan untuk pertumbuhan berkelanjutan.

Usaha untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan sangat erat kaitannya dengan usaha berkelanjutan untuk melakukan perbaikan. Ini melibatkan upaya peningkatan kualitas hasil kerja dari seluruh anggota organisasi dan semua unit kerja, baik yang bertanggung jawab atas tugas pokok maupun yang mendukung operasi perusahaan. Peningkatan kualitas ini tidak hanya mempengaruhi internal organisasi, tetapi juga memiliki dampak eksternal, karena mencerminkan bagaimana perusahaan berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya, yang pada gilirannya memengaruhi citra perusahaan di mata berbagai pihak di luar perusahaan. Secara umum, produktivitas merujuk pada hubungan antara hasil produksi (baik barang maupun jasa) dan sumber daya yang digunakan (seperti tenaga kerja, bahan, dan uang). Produktivitas adalah indikator efisiensi produksi yang mengukur perbandingan antara hasil produksi dengan sumber daya yang dibutuhkan. Biasanya, dalam perhitungan produktivitas, sumber daya yang menjadi kendala adalah tenaga kerja.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah kebutuhan perusahaan untuk terus melakukan perbaikan yang berkelanjutan. Perlu diingat bahwa dalam konteks ini, etos kerja yang kuat memiliki peran yang sangat penting karena perusahaan selalu menghadapi berbagai perubahan, baik itu perubahan internal maupun eksternal. Perubahan internal dapat mencakup perubahan strategi perusahaan, adopsi teknologi baru, perubahan dalam kebijakan, dan penyesuaian dalam praktik Sumber Daya Manusia sebagai respons terhadap perubahan dalam peraturan pemerintah dan faktor-faktor lain yang tercermin dalam keputusan manajemen. Di sisi lain, perubahan eksternal terjadi dengan cepat sebagai akibat dari tindakan perusahaan yang memiliki peran dominan dalam masyarakat.

Karena itu, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tambahan tentang cara perusahaan menerapkan strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Karena produktivitas merupakan komponen kunci dalam meningkatkan kinerja perusahaan, hal ini menjadi perhatian yang sangat serius bagi setiap perusahaan.

LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang melibatkan tahapan perencanaan, organisasi, pelaksanaan, dan pengawasan. Pusat perhatian utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah individu yang terlibat dalam proses tersebut. Ini adalah bidang khusus yang memeriksa secara mendalam peran dan interaksi manusia dalam kerangka kerja organisasi. Inti dari manajemen sumber daya manusia adalah individu yang menjadi bagian dari tenaga kerja di dalam organisasi.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki fokus pada aspek yang terkait dengan kehadiran tenaga kerja manusia. Ini merupakan elemen yang tak terpisahkan dalam manajemen, dan dengan demikian, dasar-dasar teori manajemen umum digunakan untuk mengatur peran manusia dalam mencapai tujuan yang optimal. Pengaturan ini mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan sumber daya manusia, struktur organisasi, pengarahan, pengendalian, perekrutan, pembinaan, sistem kompensasi, integrasi, pemeliharaan, penegakan disiplin, dan pemutusan hubungan kerja, semua bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas individu yang bekerja di organisasi melalui serangkaian tindakan yang dipertimbangkan secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan ini bervariasi sesuai dengan tahap perkembangan organisasi yang bersangkutan. Sasaran manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan aspirasi manajemen tingkat atas, tetapi juga harus mempertimbangkan keseimbangan antara kebutuhan organisasi, peran sumber daya manusia, dan kesejahteraan individu yang terlibat.

2. Manajemen Strategi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, strategi didefinisikan sebagai suatu rencana yang matang mengenai tindakan yang harus diambil untuk mencapai tujuan tertentu. Penyusunan strategi memerlukan penggunaan metode dan teknik tertentu untuk memastikan bahwa hasilnya optimal.

Winardi (2010) mendefinisikan strategi sebagai suatu rencana atau panduan yang mengarahkan serangkaian tindakan khusus di dalam perusahaan, berfungsi sebagai pedoman dalam menghadapi situasi tertentu. Sebagai rencana, strategi memiliki dua karakteristik utama, yaitu disusun sebelum pelaksanaan tindakan khusus dan dibuat secara sengaja dengan tujuan tertentu, seperti yang dikutip dalam penelitian Putu Sariyani dan rekan-rekan pada tahun 2020.

Definisi di atas menekankan strategi sebagai suatu rencana atau metode yang timbul dari proses perencanaan, dan ini menjadi unsur utama dalam proses manajemen yang digunakan untuk mencapai hasil atau target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Manajemen strategis berfokus pada proses menetapkan target organisasi, merumuskan kebijakan, dan merancang strategi untuk mencapai sasaran tersebut. Ini melibatkan alokasi sumber daya untuk melaksanakan kebijakan dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen strategis mengintegrasikan beragam aktivitas dari berbagai departemen fungsional dalam bisnis guna mencapai target organisasi, sesuai dengan penjelasan yang disampaikan oleh Samsul Rizal dan rekan-rekannya pada tahun 2020.

3. Produktivitas Karyawan

Dalam upaya meningkatkan produktivitas, penting bagi seluruh komponen perusahaan untuk terus-menerus melakukan perbaikan. Hal ini disebabkan oleh perubahan yang konstan, baik dari segi internal seperti perubahan strategi perusahaan, penggunaan teknologi, kebijakan, dan praktik sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh peraturan baru yang dikeluarkan oleh pemerintah, maupun dari segi eksternal yang berkaitan dengan perubahan yang cepat akibat peran dominan perusahaan dalam masyarakat.

Hadari Nawawi seperti yang dipaparkan dalam penelitian Melati tahun 2022, menjelaskan bahwa produktivitas karyawan merujuk pada perbandingan yang melibatkan hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya kerja yang digunakan (input). Konsep produktivitas kerja memiliki dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu berkaitan dengan cara melihat produktivitas yang dipengaruhi oleh karakteristik individu, seperti sikap mental dan upaya individu untuk meningkatkan kualitas

hidup mereka.

Sikap mental yang tercermin dalam tekad dan usaha individu untuk terus meningkatkan mutu hidup mereka adalah sebagian dari aspek individual. Sementara itu, dalam aspek organisasional, produktivitas dinilai melalui hubungan teknis yang menghubungkan input dan output. Dengan kata lain, dari sudut pandang ini, peningkatan produktivitas tidak hanya berfokus pada kuantitas, melainkan juga pada kualitas. Peningkatan kualitas hasil pekerjaan melibatkan upaya perbaikan yang berkelanjutan oleh seluruh individu dan komponen organisasi. Kualitas ini mencakup semua aktivitas yang dilakukan oleh berbagai divisi dalam perusahaan, termasuk yang berkaitan dengan tugas utama dan yang bersifat pendukung. Peningkatan kualitas tidak hanya berlaku secara internal, tetapi juga berdampak eksternal dengan memengaruhi cara perusahaan berinteraksi dengan lingkungannya.

Dalam istilah umum, produktivitas dapat dijelaskan sebagai perbandingan antara apa yang dihasilkan (baik berupa barang atau jasa) dengan apa yang digunakan sebagai masukan (termasuk tenaga kerja, bahan baku, dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi dalam proses produksi, yang membandingkan hasil keluaran dengan sumber daya yang digunakan. Pada banyak kasus, tenaga kerja adalah salah satu sumber daya utama yang dibatasi dalam pengukuran produktivitas.

Produktivitas adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan tingkat yang sesuai dengan standar, keefektifan, kelengkapan, biaya, dan kecepatan yang ditetapkan. Ini mengindikasikan penggunaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam konteks perusahaan. Ada beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

- a. Secara umum, individu yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam, terutama dalam memahami pentingnya produktivitas.
- b. Kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya adalah faktor krusial dalam mencapai hasil yang sesuai dengan harapan.
- c. Kedisiplinan merupakan unsur yang sangat signifikan dalam manajemen sumber daya manusia, karena tingkat kedisiplinan yang baik berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Tingkat kedisiplinan yang baik adalah tanda prestasi kerja yang tinggi.

Manfaat dari produktivitas kerja karyawan meliputi hal-hal berikut:

- a. Mendorong organisasi untuk memenuhi kewajibannya.
- b. Menghasilkan karyawan yang loyal terhadap perusahaan.
- c. Meningkatkan hasil yang diperoleh dengan menggunakan sumber daya secara efisien dan secara ekonomis.
- d. Meningkatkan kinerja karyawan dan hasil yang diperoleh oleh perusahaan.

Produktivitas merupakan faktor kunci dalam lingkungan perusahaan yang sangat berarti bagi para pekerja. Tingkat produktivitas dalam pekerjaan diharapkan dapat menjamin pelaksanaan tugas dengan cara yang efisien dan efektif, yang memegang peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seperti yang diungkapkan oleh Sutrisno (2009) dalam penelitian oleh Caesya Noor pada tahun 2022, ada kebutuhan untuk menggunakan indikator tertentu guna mengukur produktivitas kerja, termasuk hal-hal berikut ini:

- a. Kemampuan

Kemampuan untuk melaksanakan tugas merupakan faktor penting, dan kinerja seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh keterampilan yang mereka miliki serta tingkat

profesionalisme dalam bekerja.

b. Hasil yang dicapai

Hasil pekerjaan merupakan sesuatu yang dapat dirasakan oleh baik pelaksana maupun pihak yang menikmati hasil tersebut. Produktivitas kerja diupayakan untuk memberikan manfaat kepada semua yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Indikator ini bisa diamati melalui metode kerja dan prestasi yang diperoleh dalam satu hari, kemudian dibandingkan dengan hasil pada hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat terjadi ketika individu menghadapi tantangan dan memiliki harapan untuk memperbaiki diri. Semakin besar tantangannya, semakin kuat dorongan untuk pengembangan diri. Harapan untuk menjadi lebih baik juga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan.

e. Mutu

Mutu adalah hasil pekerjaan yang mencerminkan kualitas pegawai. Upaya meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil kerja terbaik yang bermanfaat baik bagi perusahaan maupun individu.

f. Efisiensi

Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan seluruh sumber daya yang digunakan. Ini melibatkan hubungan antara input dan output, yang merupakan komponen penting dalam produktivitas dan memiliki dampak signifikan pada karyawan.

4. Perusahaan

Dalam terminologi ekonomi, istilah "perusahaan" digunakan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) dan peraturan hukum lainnya seperti Burgerlijk Wetboek (BW). Namun, baik dalam KUHD maupun BW, tidak ada definisi resmi yang menjelaskan apa yang dimaksud dengan "perusahaan". Pengertian resmi perusahaan didefinisikan dalam Pasal 1 huruf (b) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan, yang menggambarkan perusahaan sebagai entitas usaha yang melakukan berbagai jenis kegiatan usaha secara berkelanjutan, didirikan di wilayah Negara Indonesia, dan bertujuan untuk mencari keuntungan dan/atau laba.

Menurut Molengraaf seperti yang disebutkan oleh Purwosutjipto (1991) dalam Nasrullah (2022), perusahaan didefinisikan sebagai rangkaian tindakan yang dilakukan secara berkesinambungan, berorientasi pada penghasilan, yang mencakup aktivitas perdagangan, pengiriman barang, atau perjanjian perdagangan. Perspektif Molengraaf lebih berfokus pada aspek ekonomi perusahaan. Tindakan ekonomi ini adalah sumber penghidupan yang dilakukan secara berkelanjutan, bukan kejadian insidental, dan melibatkan interaksi dengan pihak lain (pihak ketiga). Dalam pandangan ini, aspek hukum perusahaan berkaitan dengan perjanjian yang melibatkan pihak lain dan menjadi dasar hak dan kewajiban mereka. Penting untuk dicatat bahwa definisi Molengraaf tidak mempertimbangkan perusahaan sebagai badan usaha, melainkan sebagai serangkaian tindakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dimana sumber data yang dipakai menggunakan penelitian terdahulu, buku-buku, serta dokumen lainnya yang relevan. Penelitian kualitatif yaitu penelitian dimana yang fokusnya menjelaskan suatu fenomena dengan mendalam dan dilakukan dengan mengumpulkan data yang mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuni Arifin pada tahun 2021, hasil temuannya menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dengan motivasi intrinsik, serta hubungan positif dan signifikan antara kompetensi dengan produktivitas kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dan sesuai dengan pekerjaan mereka memiliki pemahaman yang kuat tentang tugas dan peran mereka. Pemahaman yang baik ini meningkatkan motivasi mereka, dan hasilnya, karyawan tersebut cenderung bekerja dengan cepat dan efisien karena tingkat kompetensinya yang memadai. Hasilnya, produktivitas kinerja karyawan menjadi lebih tinggi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Caesya Noor pada tahun 2022 bertujuan untuk memahami upaya dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul. Pendekatan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh perusahaan tersebut melibatkan peningkatan proses sosialisasi dan komunikasi. Dalam pelaksanaannya, strategi ini mencakup sejumlah tindakan, seperti mengadakan pertemuan rutin, menetapkan jadwal pengembangan produk secara berkala, memberikan solusi ketika karyawan menghadapi kendala, serta menyelenggarakan pelatihan dan pendidikan yang intensif selama satu bulan untuk tiap divisi.

Hasil dari studi tersebut mengindikasikan sejumlah aspek positif dan negatif. Di sisi positif, terdapat peningkatan disiplin pribadi karyawan dan kesadaran yang lebih tinggi terhadap tujuan pokok perusahaan. Namun, di sisi negatif, masih ada beberapa karyawan yang tidak secara teratur mengikuti program pelatihan tersebut.

Hasil penelitian oleh Egidia Amalia dan rekan-rekannya pada tahun 2022 menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) perusahaan Unilever Indonesia sangat memperhatikan kualitas MSDM mereka. Mereka memberikan pelatihan kepada calon karyawan sebelum karyawan tersebut terlibat dalam pekerjaan. Unilever Indonesia adalah perusahaan besar dan sukses di Indonesia dengan banyak produk yang laris di pasaran.

Penelitian ini menegaskan bahwa sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. MSDM yang efektif sangat berpengaruh bagi karyawan. Unilever Indonesia merupakan contoh yang baik dalam menerapkan fungsi MSDM.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya mengandalkan tinjauan artikel ilmiah yang sudah dipublikasikan baik di tingkat nasional maupun internasional. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya, bisa lebih mendalam dengan melakukan observasi langsung ke Unilever Indonesia, melakukan pengamatan langsung, dan wawancara mendalam. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang penerapan fungsi MSDM. Implikasi dari penelitian ini adalah Unilever Indonesia dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar evaluasi untuk membuat kebijakan yang lebih mendukung karyawan dalam mencapai visi dan misi perusahaan serta meningkatkan kinerja mereka.

KESIMPULAN

Agar dapat mencapai sasaran yang diinginkan, perusahaan harus mengembangkan strategi yang sesuai. Ini melibatkan perencanaan sumber daya manusia yang berorientasi pada manajemen melalui serangkaian tindakan tertentu. Produktivitas mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai standar dalam hal kelengkapan, biaya, dan kecepatan, yang mencerminkan pemanfaatan sumber daya manusia dengan cara yang efisien dan efektif di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, beberapa saran diberikan. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan pemberian upah kepada karyawan untuk menjaga produktivitas kerja.

Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan pemberian insentif kepada karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas mereka. Penelitian berikutnya disarankan untuk fokus pada area penelitian yang lebih luas sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... & Arif, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Insania.
- Avisa, C. N., Hamdani, I., & Arif, S. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3, 115-128.
- Azizah, Eka Nurul. Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Teamwork dan Organisation Communication CV. BOLU KETAN MENDUT SIDOARJO. 2021. PhD Thesis. STIE MAHARDHIKA SURABAYA.
- Krisnahadi, T., & Septika, B. H. (2021). Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Era Revolusi Industri 4.0. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(2).
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 65-72.
- Manusia, A. P. S. D. (2021). BAB 2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15.
<https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=jYZZEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA15&dq=mahardiah++2019&ots=DQa9wVJNFL&sig=K-zWh5uIqfA6qP-hoXRwsiuJ8Os>.
 Diakses pada 28 Oktober 2023
- Melati, B. A. (2022). Hubungan Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel di Bogor. *As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 1(1), 57-69.
- Nasrullah, N. (2022). Eksistensi Usaha Perseorangan Pasca Lahirnya Uu Cipta Kerja. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 6(2).
- ONG, Johan Oscar; MAHAZAN, Masyhudzulhak. Strategi pengelolaan sdm dalam peningkatan kinerja perusahaan berkelanjutan di era industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, 2020, 2.1: 159-168.
- Pegawai Bumdes Panggung Lestari, Panggungharjo, Sewon, Bantul. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 6(1), 25-36.
- Putri, E. A., Tajriani, A., Syifa, A., Nurrachmawati, N., Rivai, A. A., & Amri, A. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3), 81-90.
- Rauuf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 639-654.
<https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/455>. Diakses pada 30 Oktober 2023
- Rizal, Samsul, Muhammad Iqbal, and Desi Handayani. "Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Xiv (Pabrik Gula Takalar)." *J. Ekon. Balanc* 16.1 (2020).
- Sariani, N. L. P., Sudiartini, N. W. A., Suryathi, N. W., & Utami, N. M. S. (2020). Strategi Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan selama Work From Home. In *Prosiding*

Seminar Nasional Manajemen (Senima) (Vol. 5, pp. 623-638).

Zakaria, Y. A., & Herawati, J. (2021). Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Dengan Kompetensi Dan Kompensasi Melalui Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervenig Pada Pegawai Bumdes Panggung Lestari, Panggungharjo, Sewon, Bantul. Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE), 6(1), 25-36.