



Mengelola Produktivitas Kerja

Aswaruddin, Filma Muhazri Sembiring, Maulida Tri Puspita,
Salisa Afany, Dea Anisha, Khairul Azmi

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : aswaruddin1973@gmail.com, filmamuhazri15@gmail.com, maulidatripuspita@gmail.com,
salisaafany1@gmail.com, deaanishaaa02@gmail.com, khairulazmick@gmail.com

Abstract: *Managing work productivity is an important process in achieving organizational success. In the era of globalization and intense competition, managing work productivity is becoming increasingly important. Organizations that are able to optimize their work productivity will have a significant competitive advantage. Therefore, a good understanding of the concepts and practices of work productivity management is very important for managers and organizational leaders. This research aims to discuss the importance of managing work productivity. This research uses a qualitative method, descriptive research type. The results of the research are that private companies and those in government will always try to improve the performance of their employees or workforce to produce productivity that is in line with the company's ideals, which always increases at all times.*

Keywords: *Managing, Work Productivity, Leader, Organization*

Abstrak: Mengelola produktivitas kerja merupakan suatu proses yang penting dalam mencapai kesuksesan organisasi. Dalam era globalisasi dan persaingan yang ketat, mengelola produktivitas kerja menjadi semakin penting. Organisasi yang mampu mengoptimalkan produktivitas kerja mereka akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Oleh karena itu, pemahaman yang baik tentang konsep dan praktik manajemen produktivitas kerja sangat penting bagi manajer dan pemimpin organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk membahas tentang pentingnya mengelola produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif jenis penelitian deskriptif. Hasil penelitian adalah Perusahaan swasta maupun di lingkup pemerintahan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan atau tenaga kerja untuk menghasilkan produktivitas yang sesuai dengan cita-cita perusahaan yang selalu meningkat di setiap waktunya.

Kata Kunci : Mengelola, Produktivitas kerja, Pemimpin, Organisasi

PENDAHULUAN

Meningkatkan produktivitas kerja merupakan salah satu tujuan utama dalam mengelola sebuah organisasi atau perusahaan. Produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan yang signifikan, seperti peningkatan kualitas produk atau layanan, efisiensi operasional, dan peningkatan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, manajemen produktivitas kerja menjadi kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi (Suhardoyo et al., 2022).

Keberhasilan organisasi dalam menjalankan kegiatan usaha serta untuk mencapai tujuan sangat tergantung dari dukungan sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi sebagai salah satu investasi yang sangat penting dan mempengaruhi kelangsungan hidup organisasinya. Dengan sumber daya manusia yang mumpuni diharapkan akan mampu untuk memberikan waktu, tenaga dan usaha yang dilakukan oleh karyawan bagi organisasi secara maksimal. Tetapi bagi diri karyawan berharap dapat terpenuhi kebutuhan sebagai feedback yang diberikan oleh perusahaan bagi diri karyawan dan keluarga yang dapat diwujudkan dalam bentuk terpenuhinya kebutuhan ekonomi dan memiliki status sosial (Dessler, 2014)

Mengelola produktivitas kerja melibatkan berbagai aspek, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengendalian. Perencanaan produktivitas kerja melibatkan penentuan tujuan yang jelas dan spesifik, serta strategi untuk mencapainya. Pengorganisasian melibatkan penempatan sumber daya yang tepat, seperti tenaga kerja, peralatan, dan teknologi, agar dapat digunakan secara efektif. Pengawasan dilakukan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sementara pengendalian melibatkan evaluasi dan penyesuaian untuk meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain motivasi karyawan, lingkungan kerja yang kondusif, penggunaan teknologi yang tepat, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta manajemen waktu yang efektif. Dalam mengelola produktivitas kerja, penting untuk memperhatikan faktor-faktor ini dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan mereka.

Proses peningkatan produktivitas kerja akan selalu ditingkatkan oleh pemimpin agar hasil dari pencapaian tersebut dapat di jadikan koreksi untuk pencapaian di tingkat selanjutnya(Engel, 2017). Agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat pemimpin harus mengetahui cara untuk para pekerja atau karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Oleh karena itu berdasarkan penjelasan di atas, pada bagian ini penulis akan membahas tentang Mengelola Produktivitas Kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode pendekatan penelitian kualitatif dengan pendekatan metode deskriptif. Untuk memperoleh data yang valid maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif. Pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan uraian mendalam tentang ucapan, tulisan, perilaku yang diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat atau organisasi. Penelitian kualitatif dilakukan dalam skala kecil, kelompok yang mempunyai kekhususan, keunggulan, inovasi, maupun permasalahan dan juga Metode yang dilakukan. Dan penelitian ini menggunakan pengumpulan data dengan cara mencari pada jurnal-jurnal dan buku-buku serta literature penelitian terdahulu yang terkait tentang penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah ukuran yang efektif dibandingkan kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja dalam satu satuan waktu mencapai hasil atau prestasi kerja secara

efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Dan pada dasarnya produktivitas kerja adalah hubungan antara masukan (input) dan keluaran (output). Hal ini tergambar melalui berapa banyak bahan dan waktu dalam proses kerja untuk mencapai kuantitas dan kualitas dari hasil kerja (output). Secara umum produktivitas adalah kemampuan setiap orang, sistem, atau suatu perusahaan dalam menghasilkan sesuatu yang diinginkan dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien (Candra Wijaya, 2020).

Siagian dalam buku Sofyan Tsauri (2014) produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain; pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa; kedua, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal.

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal (Tsauri, 2014). Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwasannya produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas dari hasil kerja.

Produktivitas bekerja dalam islam tidak sekedar mengejar target yang telah menjadi tuntutan, apalagi dengan menghalalkan segala cara. Dalam prosesnya harus menghadirkan kebaikan-kebaikan dalam rangka ibadah dan mengharap keridhoan dari Allah Swt. Untuk itu wujud dari produktivitas kerja dalam Islam tergambar dari:

1. Ash-shalih (Bekerja dengan baik dan bermanfaat)

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنفَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (An-Nahl/16:97).

2. Al-Itqon (Kemantapan) Kualitas kerja yang itqan atau perfect merupakan sifat pekerjaan Tuhan, kemudian menjadi kualitas pekerjaan yang Islami.

3. Al-Ihsan (Melakukan yang terbaik atau lebih baik) Kualitas ihsan mempunyai dua makna dan memberikan dua pesan, yaitu sebagai berikut. Pertama, ihsan berarti yang terbaik dari yang dapat dilakukan. Kedua, ihsan mempunyai makna "lebih baik" dari prestasi atau kualitas pekerjaan sebelumnya. Keharusan berbuat yang lebih baik juga berlaku ketika seorang muslim membalas jasa atau kebaikan orang lain. Bahkan, idealnya ia tetap berbuat yang lebih baik ketika membalas keburukan orang lain. (Lihat QS. Fushilat/41:34).
4. Al-Mujahadah (Bekerja keras dan optimal)

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٦٩﴾

Artinya: Orang-orang yang berusaha dengan sungguh-sungguh untuk (mencari keridaan) Kami benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Sesungguhnya Allah benar-benar bersama orang-orang yang berbuat kebaikan(QS. Al- Ankabut/29: 69).

5. Tanafus dan Taawun (Berkompetisi dan tolong menolong) Al-Quran dalam beberapa ayatnya menyerukan persaingan dalam kualitas amal soleh. Pesan persaingan ini kita dapati dalam beberapa ungkapan Qurani yang bersifat "amar" atau perintah. Ada perintah "fastabiqul khairat" (maka, berlomba- lombalah kamu sekalian dalam kebaikan). (Lihat QS. Al-Baqarah/2: 108).
6. Mencermati nilai waktu (Lihat QS. Al-ashr/103: 1-3) Ayat ini menjelaskan bahwa manusia benar-benar dalam kerugian apabila tidak dapat memanfaatkan waktu sebaik-baiknya untuk bekerja.

Jadi, berdasarkan penjelasan di atas, bisa kita pahami baha produktivitas sendiri mempunyai tiga unsur penting di dalamnya Pertama, efektivitas yang dijadikan sebagai nilai dari ketepit dalam memilih cara dalam melakukan sesuatu agar bisa mencapai target. Kedua, efisiensi yang digunakan untuk menilai ketepatan dalam melaksanakan sesuatu dengan cara menghemat sumber daya yang ada. Ketiga, kualitas yang akan menyatakan seberapa jauh tingkat pemenuhan atas berbagai persyaratan, spesifikasi, atau harapan pelanggan (Candra Wijaya, 2020).

Tipe Pengelolaan Produktivitas Kerja

Nitisemito, (2020:72) dalam buku Candra adapun disini yang menjadi fokus dari pengelolaan produktivitas kerja adalah dengan mengayomi setiap karyawan dengan baik, berikut yang menjadi tipe pengelolaan dalam produktivitas kerja yaitu:

1. Tipe Pengelolaan Motivasi

Yang di maksud dengan pengelolaan produktivitas ke dengan motivasi adalah suatu kebijakan yang di lakukan oleh pemimpin itu senantiasa memotivasi para karyawannya agar dapat mencapai penilaian terbaik dari pekerjaannya, walaupun memberikan motivasi ini sulit,

namun penting untuk di lakukan karena untuk kesuksesan pekerjaan dan perusahaan itu sendiri dalam mencapai tujuan nya.

2. Tipe Pengelolaan Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan hal yang penting untuk di perhatikan bagi seorang pemimpin. gaya kepemimpinan ini menentukan segala arah dalam manajemen tersebut. Terutama dalam produktivitas kerja, kepemimpinan seorang pemimpin ini haruslah senantiasa mengayomi dan memiliki manajemen yang transparan, dengan begitu seluruh karyawan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya karena seorang pemimpin yang senantiasa selalu memperhatikan apapun yang di kerjakannya.

3. Tipe Pengelolaan Kepuasan Kerja

Dalam mengelola produktivitas kerja, kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang harus di perhatikan dengan baik, karena kerpuasan kerja inilah yang menentukan produktivitas kerja karyawan. Kepuasan kerja ini dapat di ukur dengan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang menjadi patokan seorang pemimpin dalam memimpin organisasinya, dikarenakan jika seorang karyawan puas dengan apa yang di diterima maka ia akan memberikan feedback yang maksimal dalam mengerjakan yang menjadi pekerjaannya.

4. Pengelolaan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas juga menjadi salah satu bagian yang perlu di perhatikan tingkat kenyamanannya. dari segi fisik lingkungan kerja harus memiliki ventilasi yang cukup sehingga para karyawan leluasa dalam bekerja. Sedangkan lingkungan kerja juga dapat disebut dengan karakter setiap pekerja yang berbeda-beda, untuk itu seorang pemimpin harus mampu mengelola perbedaan tersebut menjadi suatu kebersamaan dalam mencapai tujuan perusahaan, dalam hal ini biasanya di lakukan dengan lebih sering bersosialisasi antar satu karyawan dengan karyawan lainnya. Dengan begitu produktivitas kerja karyawan dapat di kelola dengan baik karena lingkungan kerja yang sehat.

5. Tipe Pengelolaan Displin Kerja Karyawan

Disiplin kerja karyawan merupakan suatu peraturan yang tentu dibuat bagi setiap organisasi maupun perusahaan. Disiplin karyawan ini terkait kedisiplinan kehadiran karyawannya. Biasanya jika terdapat karyawan yang tidak disiplin akan di berikan teguran dari pimpinan, karena hal ini merupakan sikap negatif yang akan berdampak pada perusahaan itu sendiri. Karyawan yang disiplin tentu giat dalam bekerja, berbeda dengan karyawan yang tidak disiplin, tentu ia akan lebih tidak teratur dalam memanage waktunya sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tantangan Dalam Mengelola Produktivitas Kerja

Pada umumnya tujuan seseorang bekerja pada suatu lembaga agar mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan upah yang cukup akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan dilingkungan lembaga tersebut. Namun terkadang masih dapat kita rasakan bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak mendapatkan feedback yang cukup dari kinerjanya, sehingga menyebabkan produktivitas dalam bekerja yang ia lakukan tidak sesuai dari harapan lembaga atau perusahaan.

Mengenai produktivitas kerja karyawan diperlukan sebuah pengelolaan yang baik dan teratur agar antara perusahaan maupun karyawan dapat memperoleh hasil yang baik dan sama-sama menguntungkan, tentunya untuk mengelola produktivitas kerja karyawan tidak mudah, melainkan memiliki tantangan yang cukup bagi sebuah lembaga tersebut. Seorang manajer pasti mendapatkan tantangan mengelola produktivitas kerja karyawannya, biasanya tantangan ini dalam merupakan tantangan yang besar karena menjadi suatu hal utama yang di perhatikan dalam dunia pekerjaan. Tantangan ini akan menentukan manajemen dari sebuah perusahaan tersebut ataupun manajer yang memimpin untuk lebih kompetitif dalam perusahaan, dan lebih penting lagi hal tersebut menentukan kesejahteraan struktur masyarakat dalam dunia perindustriasi. Susah seharusnya juga seorang manajer mampu menghadapi tantangan tersebut dan memberikan kemajuan pada karyawannya dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.

Perusahaan atau lembaga terkait sangat perlu memberikan perhatian yang cukup terhadap keberadaan karyawan dengan tujuan agar loyalitas karyawan dalam bekerja juga tinggi. Suatu perusahaan ataupun lembaga yang terkait seharusnya juga penting untuk mengetahui latar belakang penyebab penurunan kinerja karyawannya, semisal salah satunya ialah pada masalah pemberian upah karyawan. Dalam pemberian upah atau gaji perlu diperhatikan dengan baik apakah upah tersebut telah mencukupi kebutuhan minimal hidupnya, dan sudah sesuai dengan kinerja yang ia lakukan dalam kerjanya, selain itu faktor upah dan gaji ini dapat dengan jelas mempengaruhi baik tidaknya kinerja seorang karyawan.

Berkaitan dengan produktivitas kerja, ada 10 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: 1. Pekerjaan yang menarik 2. Upah yang cukup 3. Keamanan dan Perlindungan dalam Pekerjaan terjamin 4. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan terjamin 5. Penghayatan Makna Pekerjaan 6. Lingkungan kerja yang mendukung, tidak toxic 7. Promosi terkait perkembangan diri sejalan perkembangan perusahaan 8. Terlibat dalam kegiatan Organisasi 9. Saling peduli sesama (Simpati) 10. Kepemimpinan yang baik 11. Displin kerja keras.

Adapun disini yang menjadi masalah umum yang menjadi tantangan yang biasa terjadi dalam mengelola kinerja pegawai diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Turunnya Tingkat Produktivitas
2. Kekurangan Sumber Daya Manusia (SDM)
3. Kurangnya Hubungan Komunikasi
4. Kurang Mengontrol diri saat mengalami Tekanan Kerja
5. Tidak Adanya Pengawas Kinerja
6. Manajemen Waktu Tidak Teratur
7. Manajemen yang tidak Transparan

Cara Meningkatkan Produktivitas Kerja

Metode atau cara dalam meningkatkan produktivitas kerja antara lain:

1. Revisi terus menerus

Dalam upaya kenaikan produktivitas kerja, salah satu implikasinya merupakan kalau segala komponen organisasi wajib melaksanakan revisi secara terus menerus. Pemikiran ini bukan cuma ialah salah satu etos kerja yang berarti selaku bagian dari filsafat manajemen canggih. Berartinya etos kerja ini nampak dengan lebih jelas terlebih diingat kalau sesuatu organisasi senantiasa dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berganti, baik secara internal ataupun eksternal. Bonus pula, terdapat ungkapan yang berkata kalau satu-satunya perihal yang konstan di dunia merupakan pergantian.

Secara internal, pergantian yang terjalin merupakan pergantian strategi organisasi, pergantian pemanfaatan teknologi, pergantian kebijaksanaan, serta pergantian dalam aplikasi-aplikasi SDM selaku akibat diterbitkan perundang-undangan baru oleh pemerintah serta bermacam aspek lain yang tertuang dalam bermacam keputusan manajemen. Ada pula pergantian eksternal merupakan pergantian yang terjalin dengan kilat sebab akibat aksi sesuatu organisasi yang dominan peranannya di warga.

2. Kenaikan kualitas hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melaksanakan revisi secara terus menerus yakni kenaikan kualitas hasil pekerjaan oleh seluruh orang serta seluruh komponen organisasi. Sementara itu, kualitas tidak cuma berkaitan dengan produk yang dihasilkan serta dipasarkan baik berbentuk benda ataupun jasa, hendak namun menyangkut seluruh tipe aktivitas dimana organisasi ikut serta. Berarti kualitas menyangkut seluruh tipe aktivitas yang diselenggarakan oleh seluruh satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok ataupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi. Kenaikan kualitas tersebut tidak cuma berarti secara internal, hendak namun pula secara eksternal sebab hendak tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya ikut membentuk citra organisasi di mata bermacam pihak di luar organisasi.

3. Pemberdayaan SDM

Kalau SDM ialah faktor yang sangat strategis dalam organisasi. Sebab itu, memberdayakan SDM ialah etos kerja yang sangat mendasar yang wajib dipegang teguh oleh seluruh eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM memiliki bermacam kiat semacam menjajaki harkat serta martabat manusia, perkayaan kualitas kekerjaan serta pelaksanaan style manajemen yang partisipatif lewat proses berorganisasi. demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi(Wijaya, 2008). Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja.

Untuk mengukur suatu produktivitas kerja karyawan, diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan

Kemampuan karyawan menjadi profesionalisme dalam bekerja. Karyawan dibekali keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Bertekad meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya ini juga berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja.

3. Semangat kerja

Berusaha untuk lebih baik dari kemarin dan meningkatkan kinerja kerja. Semangat mampu membuat karyawan untuk mengevaluasi dari hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri senantiasa dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki. Melalui langkah pengembangan diri seorang karyawan akan menemukan tantangan dan harapan. Tantangan yang terjadi setiap karyawan akan

membuat sebuah motivasi untuk bersaing secara sehat. Begitu harapan akan berdampak untuk memiliki keinginan seorang karyawan meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Berusaha meningkatkan mutu yang baik dan berkualitas dari yang sebelumnya. Meningkatkan mutu bermanfaat untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan pengaruhnya produktivitas perusahaan meningkat.

6. Efisiensi

Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja (Baiti et al., 2020).

KESIMPULAN

Mengelola produktivitas kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau lembaga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti upah kerja, kompensasi, disiplin kerja, motivasi, komunikasi harmonis, bonus, lingkungan kerja, Dalam mengelola produktivitas kerja, perlu diingat bahwa produktivitas tenaga kerja bukan satu-satunya faktor yang menentukan produktivitas. Selain itu, menentukan kinerja semata-mata dengan output juga tidak cukup, karena masih ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan atau lembaga perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dan melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan atau lembaga secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69–87. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.812>
- Candra Wijaya, R H. (2020). Manajemen Kinerja Pengelolaan, pengukuran dan implementasi di lembaga pendidikan. Medan: CV, Pusdikra Mitra Jaya
- Dessler, G. (2014). *Fundamentals of Human Resource Management Third Edition*
- Engel. (2017). Produktivits Kerja Karywan. Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents, 2007, 14–49.
- Suhardoyo, S., Rukiastiandari, S., & Rahayu, E. I. H. (2022). PENGELOLAAN

PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI GARMEN
MELALUI LOYALITAS KERJA , STRES KERJA DAN SUPERVISOR SUPPORT

Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU), 7, 79–92.

[Http://Riset.Unisma.Ac.Id/Index.Php/Jimmu/Article/View/14740](http://Riset.Unisma.Ac.Id/Index.Php/Jimmu/Article/View/14740)

Tsauri S. (2014). *Management Kinerja Performance Management*. Jember: STAIN Jember Press

Wijaya,C. (2008). *MANAJEMEN KINERJA* (Y. I. WIJAYA (ed.)).

http://repository.uinsu.ac.id/16412/1/Buku_Manajemen_Kinerja.pdf