



Implementasi Pengelolaan SDM Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT.Bumi Sarimas

Deshaspitri¹; Dian Fireni²; Suharno Pawirosumarto³

Abstrak

Produktivitas karyawan merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi. PT Bumi Sarimas, sebagai perusahaan di sektor food and beverage, menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di tengah persaingan industri yang ketat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 35 karyawan PT Bumi Sarimas. Sampel ditentukan dengan teknik sampel jenuh, karena seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Strategi yang meliputi perencanaan tenaga kerja, pelatihan, sistem penghargaan, serta evaluasi kinerja berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Lingkungan yang kondusif, baik dari segi fasilitas fisik maupun hubungan sosial di tempat kerja, meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pengelolaan SDM, lingkungan kerja, produktivitas karyawan, manajemen perusahaan.

Kode JEL:

1. Pendahuluan

Hal yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi adalah tingkat produktivitas karyawan. Produktivitas yang optimal dapat dicapai melalui penerapan strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Pada PT Bumi Sarimas, sebuah perusahaan di sektor food and beverage, pengelolaan SDM yang efisien menjadi suatu keharusan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan Perusahaan. Sebagai perusahaan di industri makanan dan minuman, PT Bumi Sarimas menghadapi tantangan unik dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas suatu organisasi, terutama di industri food and beverage yang memiliki tingkat

¹ Deshaspitri; deshaspitri229@gmail.com

² Dian Fireni; firenidian@gmail.com

³ Suharno Puwarosumarto

persaingan tinggi. Organisasi yang mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya akan lebih kompetitif dalam menghadapi berbagai tantangan dan perubahan dalam dunia bisnis yang semakin kompleks.

Produktivitas tenaga kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, seperti keterampilan dan motivasi, tetapi juga oleh strategi pengelolaan SDM yang diterapkan serta kondisi lingkungan kerja yang diciptakan oleh Perusahaan. Menurut (Madjidu, 2022) Penurunan produktivitas pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berdasarkan kajian teoretis dan hasil penelitian sebelumnya, salah satu faktor yang berperan dalam produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Perusahaan harus menyeimbangkan antara efisiensi operasional dan kesejahteraan karyawan, sembari tetap menjaga kualitas produk dan kepuasan pelanggan. Oleh sebab itu, penerapan strategi pengelolaan SDM yang terintegrasi dengan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung menjadi langkah penting dalam memastikan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan serta kesejahteraan tenaga kerja. Penerapan strategi pengelolaan yang tepat di PT Bumi Sarimas bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kerja, mempercepat proses produksi, serta menciptakan budaya kerja yang lebih produktif. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat berbagai kendala, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan anggaran, serta kurangnya fleksibilitas dalam sistem manajemen SDM.

Menurut (Perkasa, Affini, & Fatchuri, 2022) menyatakan bahwa Produktivitas pada dasarnya mencerminkan pola pikir yang selalu berorientasi pada perbaikan, di mana kondisi hari ini harus lebih baik daripada sebelumnya. Produktivitas menjadi aspek yang sangat penting bagi setiap karyawan di perusahaan. Untuk menilai tingkat produktivitas kerja, diperlukan beberapa indikator, antara lain: keterampilan, peningkatan hasil kerja, motivasi, pengembangan potensi diri, kualitas pekerjaan, serta efisiensi dalam pelaksanaannya.

Sumber daya manusia berperan sebagai faktor utama yang menggerakkan setiap aktivitas dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi maupun perusahaan untuk mengelola dan memperhatikan sumber daya manusianya dengan baik serta berupaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara maksimal. Bahkan, kelangsungan dan perkembangan suatu perusahaan dapat diukur dari sejauh mana kontribusi yang diberikan oleh karyawannya dalam mendukung operasional dan pencapaian tujuan Perusahaan (Parashakti & Noviyanti, 2021).

Strategi pengelolaan SDM yang baik mencakup berbagai aspek, termasuk perencanaan tenaga kerja, program pelatihan dan pengembangan, sistem penghargaan, serta evaluasi kinerja berbasis kompetensi. Tanpa strategi yang terarah, perusahaan dapat menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya motivasi karyawan, tingginya tingkat pergantian tenaga kerja, serta penurunan produktivitas. Selain itu, lingkungan kerja juga memainkan peran krusial dalam menentukan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan yang positif, baik secara fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif.

Strategi pengelolaan SDM yang baik harus dirancang untuk meningkatkan kompetensi, loyalitas, dan motivasi karyawan. Dalam lingkungan kerja PT Bumi Sarimas, di mana

kebijakan perusahaan sering kali dipengaruhi oleh regulasi industri makanan dan minuman, strategi pengelolaan yang fleksibel dan adaptif sangat diperlukan. Sebagai contoh, dalam aspek pengembangan SDM, program pelatihan dan peningkatan keterampilan harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan serta perkembangan teknologi yang terus berkembang. Meskipun berbagai perusahaan telah menerapkan strategi pengelolaan SDM yang inovatif dan berusaha menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, masih terdapat berbagai tantangan dalam implementasinya. Di industri food and beverage, efisiensi operasional sering kali menjadi prioritas utama, yang terkadang dapat mengorbankan kesejahteraan tenaga kerja. Oleh karena itu, keseimbangan antara pencapaian target bisnis dan perbaikan lingkungan kerja menjadi aspek penting yang harus diperhatikan dalam strategi pengelolaan SDM di PT Bumi Sarimas. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh (Ongkowijoyo, 2021) pengelolaan SDM memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

(Nugroho, 2021) Lingkungan kerja yang nyaman, sehat, dan bersih dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan. Sebagai tempat di mana pegawai menjalankan tugasnya setiap hari, lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan suasana yang nyaman sehingga karyawan merasa lebih betah saat bekerja. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga dapat meningkatkan semangat pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan lebih efektif dan efisien. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, mengurangi tingkat stres, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang tidak optimal, baik dari segi fisik maupun psikologis, juga dapat menghambat produktivitas karyawan. Faktor-faktor seperti fasilitas yang kurang memadai, tata ruang kerja yang tidak ergonomis, atau adanya konflik antarpegawai dapat meningkatkan tingkat stres dan mengurangi kenyamanan dalam bekerja. Selain itu, sistem penghargaan dan insentif yang tidak memadai sering kali menjadi faktor penghambat produktivitas. Jika karyawan merasa bahwa kontribusi mereka tidak dihargai secara adil, maka motivasi kerja dapat menurun, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja secara keseluruhan.

Menurut (Thalibana, 2022) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja secara fisik mencakup seluruh kondisi yang ada di sekitar tempat kerja, yang dapat memberikan dampak baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang ideal juga dipengaruhi oleh hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan. Meurut penelitian yang telah dilakukan oleh (Rampisela & Lumintang, 2020) lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Menurut (Trisnawaty & Parwoto, 2020) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitas, maka lingkungan kerja harus baik sehingga akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas.

Tantangan lain yang sering dihadapi adalah resistensi terhadap perubahan. Beberapa karyawan cenderung mempertahankan cara kerja lama dan enggan menerima perubahan, meskipun perubahan tersebut bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana penerapan strategi pengelolaan SDM serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT Bumi Sarimas. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, perusahaan dapat merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan serta mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan.

2. Metodologi

2.1. Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah PT.Bumi Sarimas yang bergerak dibidang industri food and beverage.

2.2. Populasi dan Sampel

Menurut (Segoro & Pratiwi, 2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penellitian ini adalah karyawan yang berkerja di PT.Bumi Sarimas dengan total populasi 35 orang. Selanjutnya untuk dijadikan sampel adalah seluruh populasi yang ada karena termasuk kedalam sampel jenuh dimana populasi kurang dari 100, maka semua populasi dimasukkan kedalam sampel penelitian.

2.3. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menyebar kuesioner pada karyawan PT. Bumi Sarimas. Menurut (Astuti, 2020) metode pengumpulan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada para karyawan yang meliputi pertanyaan berkaitan dengan permasalahan pada penelitian ini.

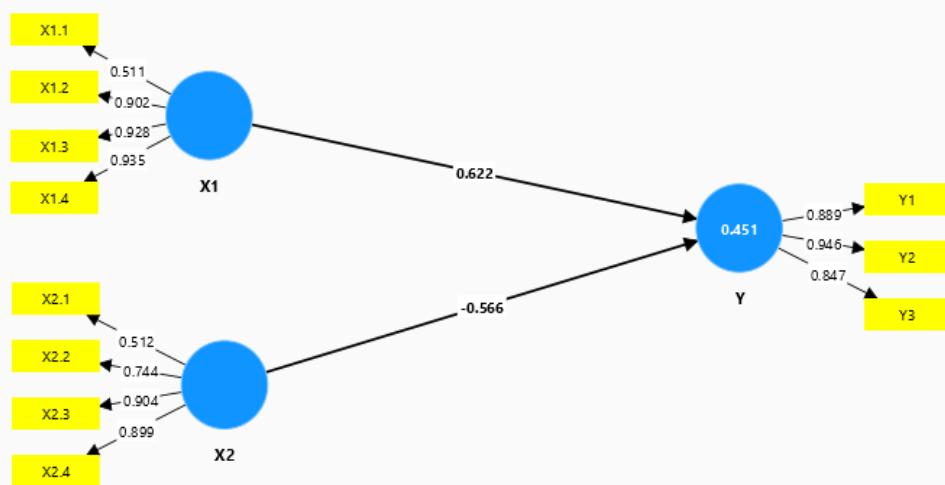
2.4. Metode Analisis

Pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS untuk melihat seberapa valid hasil output data yang telah dilakukan. Pada SmartPLS ini ada dua metode yaitu outer model dan inner model, inner model dilihat dengan olah data algoritmaPLS sedangkan untuk Outer model dengan bootstrapping yang digunakan untuk melihat apakah hipotesis diterima dan seberapa berpengaruh masing-masing variabel pada penelitian.

Menurut (Rompas, Pio, & Rumawas, 2020) penelitian dikatakan valid jika nilai AVE memenuhi syarat yang bernilai $>0,5$ maka penelitian dinyatakan valid. Menurut (Aisyah, Risal, & Kasran, 2019) penelitian dikatakan reliabel jika nilai output penelitian composite reliability nya $>0,7$. Menurut (Saputro & Oetomo, 2023) Suatu hipotesis dapat

dikatakan diterima dan signifikan apabila nilai P-value < 0,5 dan nilai t-statistic > t-tabel (1,96).

3. Hasil



1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah pernyataan dalam kuesioner penelitian sesuai dengan variabel yang diteliti atau justru menyimpang akan menentukan validitasnya. Jika pernyataan tersebut selaras dengan variabel yang diukur, maka dapat dikatakan valid. Sebaliknya, jika terdapat penyimpangan dari konsep variabel yang telah ditetapkan, maka pernyataan dalam kuesioner dianggap tidak valid.

Tabel 1

Nilai Average Variance Extracted

	Average Variance Extracted
X1	0.702
X2	0.610
Y	0.801

Sumber: SmartPLS, 2025

2. Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat konsistensi dalam pengumpulan data penelitian. Dalam pengujian ini, koefisien yang digunakan untuk menilai reliabilitas adalah Alpha Cronbach.

Tabel 2
Tabel Nilai Reability

	Cronbach's Alpha	Composite Reability	Keterangan
X1	0.866	0.900	Reliabel
X2	0.822	0.857	Reliabel
Y	0.880	0.923	Reliabel

Sumber: SmartPLS,2025

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reability sudah memenuhi syarat untuk dikatakan reliabel. Dimana niali realibel nya lebih dari 0,7. Maka data penelitian ini dinyatakan reliable.

3. Uji Inner Model

Inner model bertujuan untuk melihat besaran pengaruh yang dimiliki variable konstruk endogen terhadap konstruk eksogen. Berikut hasil output dari penelitian ini :

Table 3
Nilai R-Square

	Nilai R-Square
Y	0.456

Sumber: SmartPLS,2025

Dari table diatas dapat dilihat bahwa nilai R-square nya bernilai 0,456 dimana kalua dipersentasekan menjadi 45,6%. Maka sebanyak 45,6% pengaruh diberikan dari variable di penelitian ini. Dan sisanya terjadi dari factor luar yang memengaruhi.

3.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Dimana ketentuan hipotesis diterimad an ditolak sudah ada ketentuan syarat yang ditetapkan. Berikut tabel dari hasil output pengujian hipotesis pada penelitian ini :

Tabel 4
Uji Hipotesis

	Original Sampel	Standar Deviation(STDEV)	T-statistic	P-value	Keterangan
X1->Y	0.622	0.222	2.806	0.005	Diterima
X2->	0.566	0.253	2.238	0.025	Diterima

Sumber: SmartPLS,2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis untuk penelitian ini memiliki pengaruh pada masing-masing antar variabel. Hipotesis pertama pengaruh pengelolaan SDM terhadap produktivitas karyawan memiliki pengaruh yang dimana sesuai dengan syarat yang telah ditentukan yaitu nilai T-statistic $2.806 > 1,96$ dan nilai p-value

0.005<0.5 maka hipotesis diterima. Hipotesis kedua lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan memiliki pengaruh yang dimana sesuai dengan syarat yang telah ditentukan yaitu nilai T -statistic $2.238 > 1,96$ dan nilai p -value $0.025 < 0.05$ maka hipotesis diterima.

4. Pembahasan

4.1.Pengaruh Pengelolaan SDM Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T -statistic sebesar 2.806, yang lebih besar dari batas kritis 1.96, serta nilai p -value sebesar 0.005, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pengelolaan SDM berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dapat diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Rusminingsih, 2020) bahwa pengelolaan SDM berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Hasil ini membuktikan bahwa strategi pengelolaan SDM yang efektif, seperti perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, pemberian insentif yang adil, serta sistem penilaian kinerja yang transparan, dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Ketika SDM dikelola dengan baik, karyawan cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, bekerja lebih efisien, dan memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu terus meningkatkan kebijakan pengelolaan SDM guna memastikan karyawan mendapatkan dukungan yang memadai dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Putra, Umiyati, & Prihatiningtyas, 2023) Manajemen sumber daya manusia merupakan disiplin ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan, kesejahteraan karyawan, serta kepentingan masyarakat. Oleh karena itu diperlukan pengelolaan yang baik dan efektif terhadap produktivitas karyawan disebuah Perusahaan maupun organisasi instansi.

4.2.Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai T -statistic sebesar 2.238, yang lebih besar dari 1.96, serta nilai p -value sebesar 0.025, yang lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil ini, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dapat diterima.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Faktor-faktor seperti tata letak ruang kerja yang ergonomis, pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang nyaman, serta hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan dapat berkontribusi terhadap efektivitas kerja. Ketika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja, mereka akan lebih fokus,

termotivasi, dan cenderung bekerja lebih optimal. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja guna menciptakan suasana yang mendukung produktivitas karyawan.

Menurut (Amuntai, MohammadBukhori, & Ruspitiasari, 2024) Lingkungan kerja yang ideal adalah lingkungan yang mampu meningkatkan produktivitas karyawan dengan menciptakan rasa aman, nyaman, dan bebas dari gangguan. Lingkungan tersebut juga membuat karyawan betah dalam bekerja serta memungkinkan mereka untuk berkonsentrasi dengan baik, didukung oleh fasilitas yang memadai.

5.Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT Bumi Sarimas. Strategi pengelolaan SDM yang baik, seperti perencanaan tenaga kerja, pelatihan, pemberian insentif, serta evaluasi kinerja yang transparan, terbukti meningkatkan motivasi serta efektivitas kerja karyawan. Dengan pengelolaan SDM yang optimal, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Lingkungan yang nyaman dan kondusif, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat menciptakan suasana kerja yang lebih positif, meningkatkan semangat kerja, serta mengurangi stres karyawan. Ketika lingkungan kerja dikelola dengan baik, karyawan akan merasa lebih termotivasi, sehingga mampu meningkatkan kinerja dan produktivitasnya.

Dengan demikian, perusahaan perlu terus mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Upaya ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan dalam industri yang kompetitif

Daftar Pustaka

- Aisyah, Risal, M., & Kasran, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Manajemen*, 17-24.
- Amuntai, K. W., Mohammadbukhori, & Ruspitiasari, W. D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dankompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaanpt. Ajidharma Corporindo. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 670-679.
- Astuti, R. W. (2020). Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia* , 24-29.
- Madjidu, A. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 444-462.

- Nugroho, K. J. (2021). Analisisbeban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Jurnal Otonomi*, 156-163.
- Ongkowijoyo, Y. S. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengelola Kepemimpinan Millenial Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Yang Didukung Oleh Teknologi Modern. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 1023-1039.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 127-136.
- Perkasa, D. H., Affini, D. N., & Fatchuri. (2022). Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 57-76.
- Putra, M. H., Umiyati, S., & Prihatiningtyas, S. (2023). Pengaruh Kualitas Sdm Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Kerta Rajasa Raya. *Jab: Journal Of Accounting And Business*, 72-86.
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal Emba*, 302-311.
- Rompas, Y. C., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2020). Inovasi Dan Kreativitas Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan . *Productivity*, 163-167.
- Rusminingsih, D. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Cakra Guna Cipta Malang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 22-40.
- Saputro, A. W., & Oetomo, H. (2023). Pengaruh E-Service Quality Terhadap E-Loyalty Dengan Brand Image Dan E-Satisfcation Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 197-212.
- Segoro, W., & Pratiwi, W. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerjaterhadap Produktivitas Kerjakaryawan Cv. Gema Teknikatama Cibitung. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 880-888.
- Tatumang, E. M., & Ahmatang. (2023). Analisis Kualitas Layanan Terhadap Penggunaan Aplikasi Blended Learning. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 66-77.
- Thalibana, Y. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 01-09.
- Trisnawaty, M., & Parwoto. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi 1 Pt Js Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 84-92.