



Gambaran Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Unit Pengemasan PT X Semarang

Nisa Trisna Natania

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran,

Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Email: nisatrisnatania@students.unnes.ac.id

Abstract. *Work productivity is a problem that needs to be considered by companies because it can affect the quality and quantity of the company in the face of competition and is the main key in achieving company goals. The purpose of this study is to determine the level of work productivity in employees of the packaging unit of PT X Semarang which is measured using six indicators of work productivity. This type of research is a descriptive analysis with a cross sectional research design. The research sample was determined to be 188 packaging employees of PT X Semarang which was taken using purposive sampling. The instrument used is a structured questionnaire with data analysis carried out, namely a descriptive analysis test. The results of this study show that work productivity is in the good category as measured based on six work productivity indicators, including: ability indicators, indicators of improvement of achieved results, work morale indicators, self-development indicators, quality indicators, and efficiency indicators.*

Keywords: *Work Productivity, Work pattern, Production Employees*

Abstrak. Produktivitas kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi persaingan dan menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja pada karyawan unit pengemasan PT X Semarang yang diukur dengan menggunakan enam indikator produktivitas kerja. Jenis penelitian ini ialah analisis deskriptif dengan rancangan penelitian *cross sectional*. Sampel penelitian yang ditetapkan sebesar 188 karyawan pengemasan PT X Semarang yang diambil menggunakan *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan adalah kuisioner terstruktur dengan analisis data yang dilakukan yaitu uji analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja berada pada kategori baik yang diukur berdasarkan enam indikator produktivitas kerja antara lain: indikator kemampuan, indikator peningkatan hasil yang dicapai, indikator semangat kerja, indikator pengembangan diri, indikator mutu, dan indikator efisiensi.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Pola Kerja, Karyawan Produksi

1. LATAR BELAKANG

Pesatnya perkembangan dunia usaha memicu persaingan yang semakin ketat, sehingga perusahaan dituntut untuk terus melakukan perbaikan secara berkelanjutan agar dapat bertahan dalam kondisi yang semakin kompleks dan tidak stabil. Produktivitas tenaga kerja merupakan aspek krusial karena berperan besar dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, produktivitas harus menjadi elemen utama dalam perumusan strategi bisnis, termasuk di bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan aspek lainnya (Rismayadi, 2016).

Produktivitas kerja karyawan senantiasa dapat meningkat atau menurun mengikuti faktor-faktor yang mempengaruhinya (Juliawati, 2020). Produktivitas yang optimal adalah yang memanfaatkan jam kerja secara optimal, sehingga menghasilkan *output* yang maksimal sesuai standar kualitas yang telah ditentukan (Marlinda & Turnip, 2012).

Received: Januari 02, 2025; Revised: Januari 20, 2025; Accepted: Februari 03, 2025; Published: Februari 05, 2025;

Perpanjangan jam kerja dan *shift* kerja biasa diterapkan untuk lebih memanfaatkan sumber daya yang ada, disebabkan karena kebutuhan akan produksi yang terus meningkat dan menuntut adanya penggunaan sumber daya yang optimal serta meningkatkan proses produksi (Wulandari & Mulyono, 2019). Sistem yang efektif dan optimal dapat meningkatkan produktivitas, keselamatan serta kesehatan pekerja, kenyamanan mental, motivasi, dan kualitas hidup pekerja itu sendiri (Robertson, 2021). Produktivitas berarti bekerja secara efektif, kreatif, strategis, dan tepat guna terhadap setiap tindakan untuk menghasilkan *output* terbaik (Marlinda & Turnip, 2012).

Secara luas, produktivitas didefinisikan dengan hubungan antara hasil berwujud dan tidak berwujud (benda dan jasa) dan *input actual* atau yang sebenarnya. Artinya, hasil perbandingan antara keluaran dan masukan biasanya dibatasi oleh masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam bentuk satuan fisik, bentuk dan nilai. Pengertian tersebut juga dipertegas dengan pernyataan dari Hasibuan (2014) yang mengatakan bahwa produktivitas adalah pemaksimalan pemakaian sumber daya untuk menghasilkan keluaran atau *output*, produktivitas juga dapat diartikan sebagai rasio yang berhubungan dengan keluaran atau *output*. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan inti atau menjadi aset setiap perusahaan, karena manusialah yang akan menentukan peranan sumber daya lainnya yang diikutsertakan dalam proses produksi (Ramli et al., 2021). Tantangan terbesar bagi perusahaan adalah mengenai bagaimana memunculkan kinerja maksimal pada tiap individu karyawan. Sebab, kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya itu sendiri (Timur & Muliatna, 2019).

Pada tahun 2024, PT X Semarang resmi menerapkan pola kerja baru yaitu pola kerja 6 hari kerja 2 hari libur. Dengan adanya perubahan pola kerja tersebut, sudah dapat dipastikan adanya dampak terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Sebagaimana diketahui bahwa produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam suatu perusahaan dan banyak faktor yang dapat mempengaruhi. Maka sehubungan dengan hal itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai produktivitas kerja karyawan dengan mengukur tingkat produktivitas kerja karyawan unit pengemasan PT X Semarang secara statistik deskriptif berdasarkan enam indikator produktivitas kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

International Labour Organization (ILO) dalam Hasibuan (2005) menyatakan bahwa maksud dari produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara

jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu dimensi efektivitas dan dimensi efisiensi. Efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Efisiensi yaitu terkait dengan membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau pelaksanaan pekerjaan (Umar, 2002).

Produktivitas yang meningkat merupakan tujuan yang selalu diinginkan perusahaan, terlebih karyawan pada perusahaan mampu membuat perusahaan lebih baik lagi dan lebih maju sesuai dengan visi misi pada perusahaan tersebut. Indikator produktivitas terbagi menjadi enam yaitu indikator kemampuan, indikator peningkatan hasil yang dicapai, indikator semangat kerja, indikator pengembangan diri, indikator mutu, dan indikator efisiensi (Sutrisno, 2016).

Kemampuan merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan. Kemampuan seseorang pekerja dilihat dari seberapa mampu pekerja mengerjakan tugasnya. Kemampuan seseorang dapat terlihat dari keterampilan yang di miliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka. Indikator kedua yaitu peningkatan hasil yang dicapai, Peningkatan hasil yang dicapai merupakan salah satu bentuk usaha seorang pekerja dalam bekerja. Hasil yang baik merupakan salah satu hal yang dapat dirasakan baik yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi semua yang terlibat dalam pekerjaan.

Indikator produktivitas kerja selanjutnya yaitu indikator semangat kerja. Semangat kerja dapat diartikan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang dalam menyelesaikan tugas dengan optimal untuk mencapai hasil terbaik. Indikator tersebut dilihat dari sikap kerja dan perbandingan hasil yang dicapai setiap hari. Sedangkan pada indikator pengembangan diri dilakukan dengan menghadapi tantangan dan harapan ke depan. Semakin besar tantangan, semakin penting pengembangan diri. Harapan untuk menjadi lebih baik mendorong karyawan meningkatkan kemampuan. Salah satu cara dalam meningkatkan indikator ini adalah melalui pelatihan atau *training*.

Indikator lain, yaitu indikator mutu yang mana pada indikator ini dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Indikator ini dilihat dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan tersebut. Sementara itu, pada indikator terakhir diartikan

dengan suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Jika masukan (*input*) yang sebenarnya digunakan itu semakin besar penghemantannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian analisis deskriptif dengan desain penelitian yang digunakan adalah *cross-sectional*, yaitu suatu penelitian dimana variabel-variabel yang diteliti diobservasi sekaligus pada waktu yang sama (Dr. Soekidjo Notoatmodjo, 2005). Penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2024. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 188 responden karyawan unit pengemasan PT X Semarang, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Kriteria pada sampel penelitian ini ialah karyawan PT X Semarang yang telah bekerja di unit pengemasan selama lebih dari 2 tahun. Instrumen penelitian yang digunakan ialah kuisisioner terstruktur, dengan enam indikator produktivitas kerja. Adapun enam indikator tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan mengacu pada keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
- b. Hasil kerja menunjukkan kemauan karyawan untuk terus berupaya mencapai hasil optimal.
- c. Semangat kerja tercermin dari keinginan meningkatkan hasil kerja dibanding hari sebelumnya, yang didorong oleh penghargaan dari rekan kerja maupun pimpinan.
- d. Pengembangan diri merupakan kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan dan harapan yang ada.
- e. Mutu mencerminkan kualitas hasil kerja seorang karyawan.
- f. Efisiensi adalah kemampuan karyawan dalam mengelola pekerjaan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal dalam suatu organisasi.

Kuisisioner penelitian ini memuat daftar pertanyaan dan pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden dengan pilihan jawaban beserta bobot acuan pemberian nilai skor terhadap jawaban responden terdiri dari Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Ragu-Ragu (RR) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian, yaitu teknik analisis statistik deskriptif. Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan

persentase gambaran produktivitas kerja karyawan unit pengemasan PT X Semarang. Analisis pengkategorisasian persentase didasarkan pada skor perhitungan skala likert dengan interval 20. Adapun pengkategorisasian pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 81% - 100% dikategorikan sangat tinggi atau sangat baik, 61% - 80% dikategorikan tinggi atau baik, 41% - 60% dikategorikan cukup tinggi atau cukup baik, 21% - 40% dikategorikan kurang tinggi atau kurang baik, dan $\leq 20\%$ dikategorikan sangat rendah atau sangat tidak baik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif Produktivitas Kerja Karyawan Unit Pengemasan PT X Semarang.

Analisis statistik deskriptif produktivitas kerja karyawan unit pengemasan PT X Semarang diukur berdasarkan enam indikator produktivitas kerja, dengan pengukuran pada setiap item – item indikator dilakukan dengan menggunakan skala likert.

Tabel 1. Hasil Tanggapan Responden Terhadap Indikator Produktivitas Kerja

Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS	Jml Skor	Rata-rata
Indikator Kemampuan							
Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.	0	0	3	132	53	802	85.3
Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja saya.	0	1	4	152	31	777	82.7
Tugas dan tanggungjawab diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan saya.	0	0	0	156	32	784	83.4
Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.	0	3	6	154	25	765	81.4
Keterampilan saya kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan.	3	10	20	128	27	730	77.7
Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan.	0	3	5	137	43	784	83.4
Indikator Peningkatan Hasil yang Dicapai							
Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.	0	2	13	142	31	766	81.5
Target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai.	3	7	22	121	35	742	78.9

Gambaran Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Unit Pengemasan PT X Semarang

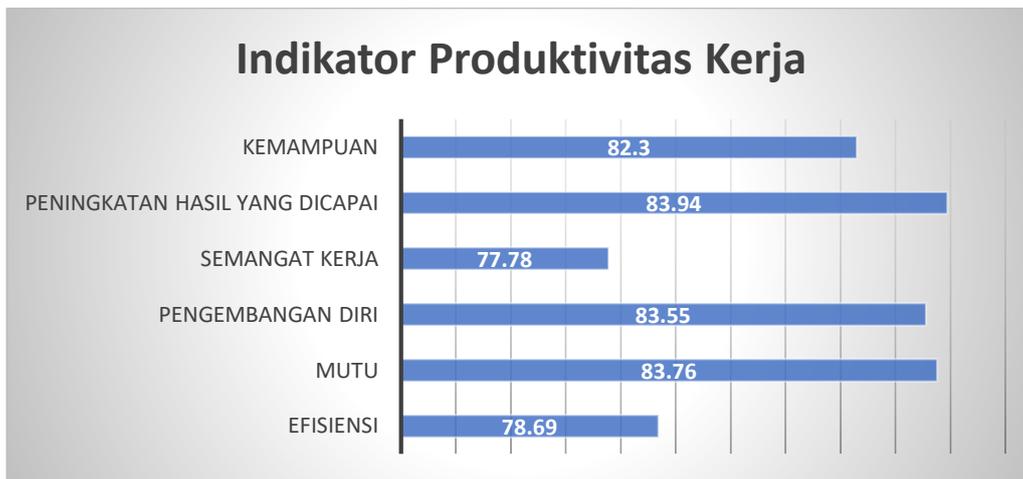
Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik.	0	0	1	120	67	818	87
Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan.	0	5	29	135	19	732	77.9
Dalam mengerjakan saya selalu berungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan.	0	0	1	100	87	838	89.1
Saya berusaha untuk meningkatkan hasil yang lebih baik dari sebelumnya.	0	0	0	102	86	838	89.1
Indikator Semangat Kerja							
Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan.	0	4	6	149	29	767	81.6
Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan.	3	22	44	102	17	672	71.5
Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani.	1	24	37	108	18	682	72.5
Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	0	6	17	137	28	751	79.9
Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.	0	5	15	149	19	746	79.4
Saya tetap menyelesaikan pekerjaan walau tidak dituntut untuk segera diselesaikan.	1	1	8	148	30	769	81.8
Indikator Pengembangan Diri							
Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	0	0	1	108	79	830	88.3
Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian.	0	3	2	140	43	787	83.7
Saya memiliki inisiatif untuk mengembangkan diri.	0	1	3	142	42	789	83.9
saya diizinkan untuk membuat cara kerja yang bisa membuat hasil kerja lebih bagus.	0	5	27	137	19	734	78.1
Saya selalu ingin melakukan peningkatan-peningkatan hasil kerja terhadap pekerjaan yang saya lakukan hari ini dibandingkan hari kemarin.	0	0	4	137	47	795	84.6
Saya selalu disiplin dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan.	0	0	8	147	33	777	82.7
Indikator Mutu							

Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	0	0	1	114	73	824	87.7
Saya bekerja sesuai dengan program kerja	0	0	3	136	49	798	84.9
Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.	0	0	12	137	39	779	82.9
Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.	1	0	8	148	31	772	82.1
Saya mengaplikasikan keterampilan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan	0	1	4	156	27	773	82.2
Saya mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan dengan baik.	0	0	5	152	31	778	82.8
Indikator Efisiensi							
Saya melakukan pekerjaan dengan meningkatkan hasil kerja dengan tepat waktu	0	1	5	150	32	777	82.7
Metode pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sudah cukup efisien	0	3	12	145	28	762	81.1
Saya terkadang melebihi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	3	76	37	71	1	555	59
Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	0	1	6	156	25	769	81.8
Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan	0	0	4	152	32	780	83
Saya menggunakan waktu selama bekerja secara efektif dan efisien	0	0	4	137	47	795	84.6

Pengukuran pada tiap indikator tersebut kemudian dilakukan hitung penyelesaian akhir untuk mengetahui kriteria atau kategori skor dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Indeks\%} = \frac{\text{Total Skor pada tiap indikator}}{\text{Skor tertinggi likert} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

Dari hasil hitung penyelesaian akhir tersebut didapatkan hasil dengan indeks atau persentase pada tiap indikator sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Analisis Statistik Deskriptif Indikator Produktivitas Kerja Karyawan Unit Pengemasan PT X Semarang

Berdasarkan hasil penelitian pada tiap indikator produktivitas kerja karyawan unit pengemasan PT X Semarang, didapatkan hasil bahwa 4 (empat) dari 6 (enam) indikator berada pada kategori sangat tinggi, dengan indeks% lebih dari 81%. Empat indikator tersebut yaitu, indikator kemampuan, indikator peningkatan hasil yang dicapai, indikator pengembangan diri, dan indikator mutu. Sementara itu 2 (dua) indikator lainnya berada pada kategori baik. Indikator tersebut ialah indikator semangat kerja dengan persentase 77,78 dan indikator efisiensi yang memiliki persentase sebesar 78,69.

Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa meskipun terdapat perubahan pola kerja, produktivitas kerja pada karyawan unit pengemasan PT X Semarang masih tergolong baik. Hal ini dapat menjadi gambaran perusahaan terkait bahan evaluasi pada pola kerja yang baru diresmikan pada bulan Januari 2024 lalu. Pada penelitian ini indikator yang paling dominan adalah indikator peningkatan hasil yang dicapai dan indikator terendah ditempati oleh indikator semangat kerja serta indikator efisiensi yang menduduki indikator terendah kedua setelah indikator semangat kerja.

Semangat kerja merupakan keinginan untuk meningkatkan hasil kerja yang harus lebih baik dari hari kemarin berdasarkan penghargaan yang diberikan oleh rekan kerja dan pimpinan perusahaan (Ramli et al., 2021). Meningkatnya semangat dan gairah kerja, akan membuat pekerjaan lebih cepat terselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi akan dapat diperkecil, sehingga produktivitas yang dihasilkan maksimal (Assagaf & Dotulong, 2015). Menurut Longkutoy (2023) setiap peningkatan satu persen dalam semangat kerja berpotensi meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,83% (Longkutoy et al., 2023).

Dalam konteks produktivitas, efisiensi menjadi faktor penting karena produktivitas itu sendiri dipengaruhi oleh keseimbangan antara masukan dan keluaran (Jatikusuma, 2021). Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Helmy et al., 2020) pada karyawan divisi operasional PT Pelindo Daya Sejahtera Surabaya yang menyebutkan bahwa terjadi hubungan positif antara efisiensi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin naik efisiensi kerja maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan (Helmy et al., 2020).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Tingkat produktivitas kerja karyawan unit pengemasan PT X Semarang berada pada kategori sangat baik dalam empat indikator yaitu: indikator kemampuan, indikator peningkatan hasil yang dicapai, indikator pengembangan diri, dan indikator mutu. Sementara itu, indikator efisiensi dan indikator semangat kerja berada pada kategori baik. Meskipun demikian, enam indikator produktivitas kerja tersebut saling terkoneksi satu sama lain, sehingga apabila indikator satu memiliki persentase yang rendah hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti bagi pihak perusahaan ialah untuk dapat memperhatikan dan melakukan upaya peningkatan pada indikator semangat kerja karyawan, meskipun indikator tersebut masih berada pada kategori baik. Semangat kerja dapat ditingkatkan dengan berbagai cara salah satunya menggunakan cara system *reward* terhadap masing-masing karyawan yang memiliki performa kerja yang baik, yang dapat diukur dan dinilai dengan segala sisi penilaian. Penilaian segala sisi tersebut dijabarkan sebagai berikut: sisi atas yaitu penilaian oleh pihak pimpinan atau atasan karyawan, penilaian dari sisi bawah yaitu dilakukan oleh bawahan karyawan tersebut, dan sisi samping dinilai berdasarkan rekan kerja karyawan. Hal tersebut diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga karyawan tersebut lebih produktif dalam bekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Aini, R., & Sudiarti, S. (2022). Implementasi disiplin kerja dan produktivitas kerja perspektif ekonomi Islam. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan*, 1(2), 174–186. <https://doi.org/10.55983/inov.v1i2.112>
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2), 639–649.

- Bahrudin, M., & Wahyuni, H. C. (2017). Pengukuran produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi dengan menggunakan metode Objective Matrix (OMAX) dan Root Cause Analyze (RCA). *PROZIMA (Productivity, Optimization and Manufacturing System Engineering)*, 1(2), 116–122. <https://doi.org/10.21070/prozima.v1i2.1299>
- Helmy, B. J., Santoso, W. A., & Hariyanto, D. W. (2020). Pengaruh efisiensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan selama masa pandemi COVID-19 (Studi kasus pada bagian divisi operasional PT Pelindo Daya Sejahtera Surabaya). *Journal of Economy, Accounting and Management Science*, 2(1), 40–50.
- Holy, I., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jesya*, 6(2), 1761–1771. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1134>
- Jatikusuma, D. A. Y. (2021). Gambaran produktivitas kerja pada pekerja proyek rehabilitasi jaringan irigasi D.I. SIM Kabupaten Madiun.
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak masa kerja, pengalaman kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84. <https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2986>
- Juliawati, P. (2020). Pengaruh shift kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di bagian gudang PT. Tirta Utama Abadi Depo Metro Kota Bandung. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 6(1), 113–128. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v6i1.423>
- Longkutoy, M., Sinay, P., & Oratmangun, V. (2023). Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Malanu. *Innovative: Journal of Social Sciences*, 3, 5014–5027. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/4102>
- Marlinda, & Turnip, K. (2012). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan *organizational citizenship behavior* dengan produktivitas kerja karyawan. *Universitas Medan Area*, 61–68.
- Notoatmodjo, S. (2005). *Metodologi penelitian kesehatan* (Cetakan ke-). PT Asdi Mahasatya.
- Pasaribu, F. (2018). Pengaruh karakteristik pegawai terhadap produktivitas kerja. *Prosiding Konferensi Nasional Ke-7*, 231–242.
- Ramli, N., Abbas, A., & Bangsawan, A. A. (2021). Tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Reski Laifasto. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(1), 349–353. <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i1.1715>
- Rismayadi, B. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan (Studi kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v1i1.53>

- Rosyid, A. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan dan pola kerja terhadap kinerja pegawai tata usaha SMPN di Kecamatan Kalideres Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 757–765. <https://doi.org/10.21009/jmp.v4i2.2084>
- Sari, N. P., Purnama, H., & Elina, M. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pemuka Manis Indah di Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 1(2), 53–60. <https://doi.org/10.24967/jmms.v1i02.512>
- Shabrina, S. Q., & Koesyanto, H. (2023). Kejadian hipertensi pada pekerja bagian machining. *HIGEIA (Journal of Public Health Research and Development)*, 7(1), 12–18. <https://doi.org/10.15294/higeia.v7i1.59204>
- Suryadi, A., Sjafitri, H., & Hasan, L. (2018). Pengaruh kualitas kerja dan efisiensi kerja terhadap produktivitas kerja Bintara TNI-AD di Makorem 032/Wirabraja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 48–64.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Timur, H. N., & Muliatna, I. M. (2019). Pengaruh shift kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian blowing unit di PT. Tirta Sukses Perkasa. *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*, 8(1), 119–127.
- Umar, H. (2002). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka.
- Utami, N., Fauzan, A., & Rahman, E. (2020). Hubungan masa kerja, pengetahuan, dan sikap tenaga kesehatan dengan kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (APD) di Puskesmas Cempaka Kota Banjarmasin tahun 2020. *Concept and Communication*, 23, 301–316. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3095/1/Artikel%20Nur%20Utami%2017070490.pdf>
- Wulandari, Y. I., & Mulyono. (2019). Analisis kadar glukosa darah pada pekerja shift pagi dan shift malam di PT. X Sidoarjo. *Jurnal Kesehatan*, 2(2), 116–125.