

STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT DELIMAS LESTARI JAYA KOTA CILEGON

Rasmah¹

¹Universitas Primagraha Serang

Corresponding Author: rasmahhh@gmail.com

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan berbagai Strategi yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan Karyawan Produktivitas. Strategi ini mengacu pada rencana yang cermat untuk mencapai tujuan tertentu. Persiapan ini strategi menggunakan metode dan pendekatan khusus untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas karyawan, yang mencerminkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan secara efektif, dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi. Ini Penelitian bertujuan untuk menganalisis dampak strategi terhadap meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan, dengan Tujuan meningkatkan efisiensi karyawan di tempat kerja.

Kata Kunci: Strategi Peningkatan, Produktivitas.SDM

PENDAHULUAN

Industri pertambangan telah menjadi salah satu sektor utama dalam ekonomi Indonesia, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pendapatan nasional dan pertumbuhan ekonomi. Sebagai negara dengan sumber daya alam yang kaya, Indonesia memiliki banyak wilayah yang dijadikan sebagai pusat kegiatan pertambangan, termasuk Kota Cilegon. Industri pertambangan memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia, termasuk di Kota Cilegon yang

merupakan salah satu pusat kegiatan pertambangan. Produktivitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan pertambangan dalam mencapai tujuan produksi dan efisiensi operasionalnya.

Kota Cilegon, yang terletak di Provinsi Banten, memiliki posisi strategis sebagai salah satu pusat pertumbuhan industri di Indonesia. Dengan lokasinya yang dekat dengan pelabuhan, kota ini telah menjadi rumah bagi sejumlah perusahaan pertambangan yang beroperasi di berbagai sektor, mulai dari tambang batu bara, bijih besi, hingga tambang nikel.

Meskipun memiliki potensi yang besar, industri pertambangan di Kota Cilegon masih menghadapi sejumlah tantangan yang signifikan, salah satunya adalah rendahnya tingkat produktivitas sumber daya manusia (SDM). Produktivitas yang rendah dapat menghambat pertumbuhan dan kemajuan perusahaan pertambangan, serta berdampak negatif pada ekonomi lokal dan nasional.

Beberapa faktor yang dapat menyebabkan rendahnya produktivitas SDM di perusahaan pertambangan termasuk kurangnya investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan, kurangnya kesadaran akan pentingnya efisiensi operasional, serta ketidaksesuaian strategi manajemen SDM dengan dinamika industri pertambangan yang cepat berubah.

Perusahaan pertambangan di Kota Cilegon juga dihadapkan pada berbagai tantangan eksternal, seperti fluktuasi harga komoditas, perubahan regulasi pemerintah, dan persaingan global yang semakin ketat. Semua faktor ini dapat memperumit upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas SDM dan mempertahankan daya saing mereka di pasar yang kompetitif.

Dalam konteks ini, penelitian tentang strategi peningkatan produktivitas SDM pada perusahaan pertambangan di Kota Cilegon menjadi sangat penting. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan identifikasi strategi yang efektif, perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya manusia mereka, meningkatkan kinerja operasional, dan mencapai tujuan bisnis mereka dengan lebih efisien.

Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang latar belakang industri pertambangan di Kota Cilegon dan tantangan yang dihadapi dapat menjadi landasan yang kuat untuk merumuskan solusi dan strategi yang tepat dalam meningkatkan produktivitas SDM, serta memberikan kontribusi positif bagi pertumbuhan dan kemajuan industri pertambangan secara keseluruhan.

Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian adalah 1) Bagaimana implementasi kepemimpinan dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusia di perusahaan pertambangan kota cilegon? 2) Bagaimana peran teknologi dan lingkungan dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia pada perusahaan pertambangan di kota cilegon? 3) Bagaimana strategi manajemen kinerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusia di perusahaan pertambangan di kota cilegon?

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui implementasi kepemimpinan dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusia di perusahaan pertambangan kota cilegon, peran teknologi dan lingkungan dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia pada perusahaan pertambangan di kota cilegon, strategi manajemen kinerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusia di perusahaan pertambangan di kota cilegon.

KAJIAN TEORI

1. Produktivitas Sumber Daya Manusia

Produktivitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Simanjuntak (2005), produktivitas sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output yang lebih tinggi dengan input yang sama atau lebih sedikit. Dalam konteks perusahaan pertambangan, peningkatan produktivitas sumber daya manusia menjadi sangat penting mengingat tingginya biaya operasional dan kebutuhan untuk menjaga efisiensi serta keselamatan kerja.

Berbagai faktor mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia, di antaranya adalah pelatihan dan pengembangan kerja, motivasi, lingkungan kerja, serta teknologi yang digunakan. Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Selain itu, Herzberg (1968) dalam teorinya tentang motivasi menyebutkan bahwa faktor motivator seperti pengakuan dan tanggung jawab juga memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas.

Strategi peningkatan produktivitas sumber daya manusia (SDM) dapat meliputi berbagai pendekatan seperti pelatihan berkelanjutan, penerapan sistem insentif, peningkatan kondisi kerja, dan penggunaan teknologi yang lebih efisien. Dessler (2013) mengemukakan bahwa pelatihan berkelanjutan tidak

hanya meningkatkan kompetensi karyawan tetapi juga memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih baik. Lebih lanjut, Robbins dan Judge (2013) menekankan pentingnya sistem insentif yang adil untuk mendorong kinerja yang lebih baik dari karyawan.

Penerapan teknologi modern dalam operasional pertambangan dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas. Teknologi seperti otomatisasi dan penggunaan alat berat canggih dapat mengurangi beban kerja manual dan meningkatkan efisiensi. Menurut Gupta dan Sharma (2014), penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) juga dapat meningkatkan koordinasi dan pengawasan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam peningkatan produktivitas sumber daya manusia. Goleman (2000) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang adaptif dan situasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menunjukkan empati terhadap karyawan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Dalam konteks perusahaan pertambangan, pemimpin yang mampu mengatasi tantangan operasional dan menjaga semangat tim dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan.

Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan produktivitas sumber daya manusia (SDM) dengan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan penuh semangat. Schein (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan penghargaan terhadap kinerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Dalam industri pertambangan, di mana kondisi kerja sering kali berat, budaya organisasi yang mendukung keselamatan kerja, kesejahteraan karyawan, dan pengembangan profesional dapat memberikan dorongan signifikan terhadap produktivitas.

Manajemen kinerja yang efektif merupakan komponen penting dalam strategi peningkatan produktivitas sumber daya manusia. Armstrong (2006) menyatakan bahwa manajemen kinerja yang sistematis dan berkelanjutan dapat membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta memberikan arahan untuk pengembangan lebih lanjut. Penilaian kinerja yang objektif dan transparan tidak hanya memberikan umpan balik kepada karyawan tetapi juga memotivasi

mereka untuk meningkatkan kinerja. Di perusahaan pertambangan, manajemen kinerja yang baik dapat memastikan bahwa setiap karyawan berkontribusi optimal terhadap tujuan perusahaan.

Pengembangan karir yang jelas dan peluang untuk kemajuan profesional dapat meningkatkan produktivitas dengan mempertahankan karyawan yang berbakat dan berpengalaman. Menurut Greenhaus dan Callanan (2006), program pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Di perusahaan pertambangan, di mana keterampilan khusus sangat dihargai, memberikan jalur karir yang jelas dan peluang pelatihan yang terus-menerus dapat membantu mempertahankan karyawan yang berharga dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

2. Pertambangan

Industri pertambangan memiliki karakteristik unik yang mempengaruhi strategi peningkatan produktivitas sumber daya manusia (SDM). Pertambangan adalah sektor yang sangat bergantung pada teknologi dan tenaga kerja terampil untuk menjalankan operasi yang efisien dan aman. Menurut Hartman (1992), industri pertambangan melibatkan ekstraksi sumber daya mineral dari bumi, yang memerlukan pengetahuan geologi, teknik pertambangan, dan manajemen yang baik untuk memastikan operasi yang produktif dan berkelanjutan.

Pertambangan adalah industri yang sangat bergantung pada teknologi canggih untuk meningkatkan efisiensi dan keselamatan operasional. Penggunaan alat berat, otomatisasi, dan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) menjadi esensial dalam meningkatkan produktivitas. Gupta dan Sharma (2014) menyatakan bahwa adopsi teknologi modern dalam operasional pertambangan dapat mengurangi beban kerja manual dan meningkatkan efisiensi.

Keselamatan kerja merupakan prioritas utama dalam industri pertambangan mengingat tingginya risiko kecelakaan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga produktivitas mereka. Menurut Snipe (2013), perusahaan pertambangan yang menerapkan standar keselamatan kerja yang ketat dan program kesehatan yang komprehensif cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Industri pertambangan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan khusus dan pengetahuan teknis yang mendalam. Pelatihan dan

pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan. Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa pelatihan yang berkelanjutan dan sesuai dengan kebutuhan industri dapat memperkuat kompetensi tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja dalam dunia industri pertambangan sering kali keras dan menantang. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas menjadi sangat penting. Lingkungan kerja yang baik mencakup tidak hanya aspek fisik seperti fasilitas yang memadai tetapi juga aspek psikologis seperti hubungan kerja yang harmonis dan budaya organisasi yang positif (Schein, 2010).

Motivasi karyawan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas. Herzberg (1968) dalam teorinya tentang motivasi mengidentifikasi faktor-faktor motivator seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab sebagai pendorong utama kinerja yang lebih baik. Penerapan sistem insentif yang adil dan berbasis kinerja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif (Robbins dan Judge, 2013).

Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil terbaik. Goleman (2000) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang adaptif dan situasional dapat meningkatkan produktivitas dengan memberikan arahan yang jelas dan umpan balik yang konstruktif. Implementasi program pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills karyawan. Dessler (2013) menekankan pentingnya pelatihan yang relevan dan berkelanjutan untuk menjaga dan meningkatkan kompetensi karyawan.

Penerapan sistem insentif yang transparan dan adil untuk memotivasi karyawan. Sistem ini dapat mencakup bonus berbasis kinerja, pengakuan atas prestasi, dan peluang pengembangan karir. Menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan kondusif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Ini termasuk penerapan standar keselamatan kerja yang ketat dan program kesejahteraan karyawan yang komprehensif. Mengintegrasikan teknologi canggih dalam operasi pertambangan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Teknologi otomatisasi dan penggunaan alat berat canggih dapat mengurangi beban kerja manual dan meningkatkan efisiensi operasional.

3. Produktivitas Pertambangan

Manajemen operasional yang efektif merupakan salah satu kunci utama dalam meningkatkan produktivitas di industri pertambangan. Menurut Stevenson (2018), manajemen operasional melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian seluruh aktivitas operasional untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Dalam pertambangan, ini termasuk manajemen peralatan, proses produksi, serta manajemen waktu dan biaya. Pengelolaan yang baik memastikan bahwa sumber daya digunakan secara optimal dan downtime dapat diminimalkan, sehingga produktivitas dapat ditingkatkan.

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sangat penting dalam industri pertambangan karena risiko kecelakaan yang tinggi. Penerapan K3 yang efektif tidak hanya melindungi karyawan dari cedera tetapi juga meningkatkan produktivitas dengan mengurangi absensi akibat kecelakaan kerja. Menurut Goetsch (2011), implementasi program K3 yang komprehensif mencakup identifikasi bahaya, penilaian risiko, pelatihan keselamatan kerja, serta pengawasan dan evaluasi berkelanjutan. Dalam pertambangan, penggunaan alat pelindung diri (APD) yang memadai dan pelatihan regular tentang prosedur keselamatan adalah elemen penting dari K3.

Regulasi dan kebijakan pemerintah memainkan peran signifikan dalam operasional industri pertambangan. Kepatuhan terhadap peraturan lingkungan, izin pertambangan, dan standar keselamatan kerja adalah keharusan bagi perusahaan pertambangan. Menurut Hilson dan Murck (2000), kebijakan yang ketat namun adil dapat mendorong perusahaan untuk mengadopsi praktik-praktik terbaik dalam operasional mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Misalnya, regulasi yang mendorong penggunaan teknologi ramah lingkungan dapat mengurangi dampak lingkungan dan meningkatkan efisiensi produksi.

Pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan menjadi semakin penting dalam industri pertambangan. Konsep keberlanjutan dalam pertambangan mencakup pemanfaatan sumber daya alam secara efisien, pengelolaan limbah, serta rehabilitasi lahan pasca-tambang. Menurut Azapagic (2004), pendekatan keberlanjutan dalam pertambangan dapat meningkatkan reputasi perusahaan, mengurangi biaya jangka panjang, dan memastikan kelangsungan operasional. Strategi keberlanjutan yang baik juga dapat

menarik investasi dan dukungan dari pemangku kepentingan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Globalisasi dan persaingan internasional mempengaruhi industri pertambangan dengan memperkenalkan standar global dan praktik terbaik. Perusahaan pertambangan di Indonesia, termasuk di Kota Cilegon, harus mampu bersaing di pasar global dengan meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Menurut Porter (1990), keunggulan kompetitif dapat dicapai melalui inovasi, peningkatan kualitas, dan efisiensi operasional. Dengan mengadopsi teknologi terbaru dan praktik manajemen modern, perusahaan pertambangan dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing mereka di pasar internasional.

METODOLOGI

Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) yang menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan kualitatif dan kuantitatif digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia, sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur dampak dari strategi yang diusulkan.

Pada penelitian ini, penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan kualitatif akan digunakan untuk memahami secara mendalam faktor-faktor internal yang mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia (SDM) di perusahaan pertambangan di Kota Cilegon. Sedangkan pendekatan kuantitatif akan digunakan untuk mengukur tingkat produktivitas SDM serta untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel tertentu dalam konteks produktivitas.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2017:10) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

PEMBAHASAN

Untuk mencapai kapasitas tenaga ahli tersebut tentu dasar-dasar SDM di atas sangat berperan penting, maka dari itu produktivitas karyawan sangat diharapkan bisa meningkat di era digitalisasi sekarang. Adanya pelatihan tentu sangat penting, langkah pertama dalam pelatihan adalah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan khusus.

Membutuhkan Visi dan misi harus diperhatikan, maka proses asesmen sangat perlu untuk dilakukan untuk proses evaluasi (Kristanti, Charviandi, Juliawati, & Harto, 2023). Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi telah berubah dari peran konservatif menjadi peran yang lebih kreatif dan inovatif dalam implementasi inisiatif yang berani seperti perekrutan berbasis kompetensi, penghargaan inovatif, manajemen kinerja yang berorientasi pada hasil dan pemberdayaan sumber daya manusia (Salamzadeh, Tajpour, & Hosseini, 2019) Digitalisasi SDM juga mencerminkan pergeseran ke peran yang lebih kreatif dan inovatif (Fenech, 2021). Hal ini dapat menyebabkan peningkatan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja (Astrix, 2022). Oleh karena itu, mengembangkan sumber daya manusia di era digital menurut (Datacore, 2022) dapat dilakukan dengan menerapkan strategi sebagai berikut.

1. Tingkatkan pengalaman karyawan digital

Seorang karyawan baru mungkin harus menavigasi beberapa sistem untuk menyelesaikan tugas-tugas dasar seperti mendapatkan laptop, lencana, mendaftar tunjangan, dan menyiapkan setoran langsung. Menyederhanakan dan mengintegrasikan proses ini dapat meningkatkan pengalaman karyawan dan meningkatkan produktivitas.

2. Biarkan karyawan menyalurkan ide

Karyawan juga memiliki hak untuk mengungkapkan segala pemikiran dan gagasannya. Memungkinkan karyawan untuk mengarahkan ide-ide mereka berarti memungkinkan mereka untuk mengembangkan dan mengembangkan potensi mereka. Oleh karena itu, untuk mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan, berikan kesempatan kepada karyawan Anda untuk menyalurkan ide dan gagasan yang ingin Anda sampaikan. Sehingga Anda dapat mendengarkan dan mempertimbangkan semua ide dan gagasan ini.

3. Merangkul digitalisasi dalam SDM

Digitalisasi dalam SDM dapat membantu mengoptimalkan proses, memodernisasi fungsi SDM, serta meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antar karyawan. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan produktivitas dan inovasi di tempat kerja.

4. Pentingnya Pendidikan

Pelatihan diperlukan untuk mengembangkan sumber daya manusia di era digital saat ini. Lakukan pengembangan individu dengan

meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan. Saat ini, penyelenggaraan pelatihan era digital juga sangat penting dari segi pengembangan sumber daya manusia, dan dalam penyelenggaraan rapat secara daring maupun dalam hal lainnya. Dengan bantuan pelatihan staf, perusahaan dapat melihat potensi karyawannya, seperti keterampilan dan pengetahuan agar memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas di bidang manajemen.

5. Menghargai karyawan

Karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya merupakan salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia. Ini memotivasi karyawan lain untuk menjadi lebih baik dan juga memberikan kontribusi penting bagi perkembangan perusahaan.

6. Penyusunan Anggaran

Dalam rangka pelaksanaan program kepegawaian, perusahaan tentunya memiliki anggaran yang disusun sesuai dengan kebutuhan. Meskipun menyelenggarakan pelatihan digital tidak membutuhkan anggaran yang terlalu besar dibandingkan harus mengunjungi pelatih dan menyewa gedung.

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 Perusahaan 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.

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 PUSTAKA

- 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.
- 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).