

PENGARUH KINERJA KARYAWAN, KEDISIPLINAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. KEMBAR PLASTIK KABUPATEN TANGERANG

Muhamad Nurul Fikri¹, Masruri Masruri², Sutarjo³
2106010069@students.unis.ac.id¹, masruri@unis.ac.id², sutarjo@unis.ac.id³
Universitas Islam Syekh Yusuf

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kinerja karyawan, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Kembar Plastik Kabupaten Tangerang. Latar belakang penelitian muncul akibat penurunan produktivitas beberapa bulan terakhir yang ditandai dengan turunnya hasil produksi, rendahnya kedisiplinan, dan ketidakstabilan tingkat kepuasan kerja. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, melibatkan seluruh populasi sebanyak 70 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner berdasarkan indikator teoritis tiap variabel, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan karena memiliki thitung lebih besar dari ttabel yaitu $3,810 > 1.667$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan memiliki thitung lebih besar dari ttabel yaitu $4,842 > 1.667$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sementara itu, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan memiliki thitung lebih kecil dari ttabel yaitu $0,171 < 1.667$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,865 > 0,05$. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $230,231 > 2,744$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$.) dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,909, artinya 90,9% variasi produktivitas karyawan dipengaruhi oleh kinerja, kedisiplinan, dan kepuasan kerja, sedangkan 9,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of employee performance, work discipline, and job satisfaction on the productivity of employees at CV. Kembar Plastik, Tangerang Regency. The research background stems from a decline in productivity over the past few months, characterized by reduced production output, low discipline, and unstable job satisfaction levels. The study employed a quantitative approach with a saturated sampling technique, involving the entire population of 70 employees. Data were collected through questionnaires based on theoretical indicators of each variable, and analyzed using multiple linear regression and classical assumption tests. The t-test results indicate that employee performance has a positive and significant effect on employee productivity, with a t-value greater than the t-table value ($3.810 > 1.667$) and a significance level of $0.000 < 0.05$. Work discipline also has a positive and significant effect on employee productivity, with a t-value greater than the t-table value ($4.842 > 1.667$) and a significance level of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, job satisfaction has a positive but not significant effect on employee productivity, with a t-value smaller than the t-table value ($-0.171 < 1.667$) and a significance level of $0.865 > 0.05$. Simultaneously, the three variables have a significant effect on productivity (F-value $230.231 > 2.744$, significance $0.000 < 0.05$), with a coefficient of determination (R^2) of 0.909. This means that 90.9% of the variation in employee productivity is influenced by employee performance, work discipline, and job satisfaction, while the remaining 9.1% is affected by other factors outside the model.

Keyword: Employee Performance, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Productivity.

PENDAHULUAN

Perkembangan pada zaman modern seperti sekarang ini sampah plastik menjadi isu lingkungan global yang mendesak, terutama di Indonesia dengan menambahnya populasi dan perubahan gaya hidup tentunya sampah plastik menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan industri untuk mengolah limbah plastik tentunya sangat di perlukan sumber daya manusia yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manusia, sebagai dasar masyarakat, memiliki peran penting dalam membantu bisnis mencapai tujuan mereka. Sebagai hasil dari kerja keras, ketekunan, dan pemikiran mereka, mereka mampu mengembangkan produk yang dibutuhkan oleh bisnis, yang secara signifikan meningkatkan kontribusi mereka. Dengan demikian, kualitas dan aktivitas manusia adalah faktor utama yang mempengaruhi kinerja operasional suatu perusahaan.

CV. Kembar Plastik adalah perusahaan yang mengkhususkan diri dalam industri manufaktur plastik dan kaca. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2020 dan secara konsisten melaksanakan kegiatan produksinya dengan mengubah limbah plastik menjadi PET atau biji plastik setiap hari. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 70 orang dengan sistem jam kerja 12 jam per hari selama 6 hari kerja. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sering dipengaruhi oleh kebiasaan kerja mereka, dan satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan Produktivitas karyawan ini adalah jam kerja yang panjang secara konsisten, yang dapat mencapai 12 jam setiap hari. Kebiasaan kerja yang tidak efektif mungkin menyebabkan kelelahan dan mengurangi jam kerja karyawan. Menurut Kementerian Ketenagakerjaan, jam kerja yang optimal adalah 7 jam (tidak termasuk jam istirahat), dengan total 40 jam dalam seminggu.

Tabel 1. Jadwal Kerja

JADWAL CV. KEMBAR PLASTIK

Ball Breaker Line 1	Ball Breaker Line 2	Gerinda Galon	Maintenance
07:00 - 09:30 WIB	07:00 - 09:30 WIB	07:00 - 12:00 WIB	07:00 - 12:00 WIB
09:30 - 12:00 WIB	09:30 - 12:00 WIB	13:00 - 18:00 WIB	13:00 - 18:00 WIB
13:00 - 15:30 WIB	13:00 - 15:30 WIB		
15:30 - 18:00 WIB	15:30 - 18:00 WIB		
Finish Good Line 1	Finish Good Line 2	Label	Selesai
07:00 - 10:15 WIB	07:00 - 10:15 WIB	07:00 - 12:00 WIB	18:00 - 19:00 WIB
10:15 - 15:15 WIB	10:15 - 15:15 WIB	13:00 - 18:00 WIB	

Kinerja dapat diartikan sebagai bentuk upaya yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas tertentu, yang hasilnya dapat diamati dan dinilai oleh pihak lain (Andriyan, 2021). Seperti yang dinyatakan oleh Harahap & Tirtayasa dalam (Irbayuni & Pratama, 2023), kinerja pegawai mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja yang dihasilkan baik oleh perseorangan maupun kelompok kerja dalam suatu institusi, yang dilakukan sesuai dengan peran, tanggung jawab, serta wewenang masing-masing. Aktivitas tersebut dijalankan sebagai bagian dari proses pencapaian tujuan organisasi, dengan tetap berpegang pada aturan hukum serta nilai-nilai etika dan norma yang berlaku. Sejalan dengan itu, tingkat kedisiplinan kerja dipandang sebagai faktor fundamental yang turut menentukan sejauh mana seorang karyawan dapat bekerja secara produktif dan optimal.

Kedisiplin di tempat kerja memiliki dampak jangka panjang pada produktivitas karyawan. Salah satu faktor yang menyebabkan kurangnya disiplin adalah bahwa sebagian besar karyawan tidak selalu menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan. Setiap bulan, masalah disiplin ini muncul lagi, yang berasal dari jumlah karyawan yang tidak muncul tanpa memberikan bantuan. Pada tahun 2023, ada 20 karyawan yang terlibat dalam aktivitas ini, dan pada tahun 2024, jumlahnya meningkat menjadi 21. Selain itu, ada

beberapa karyawan yang ingin merusak diri sendiri rata-rata setiap tahun.

Disiplin di tempat kerja meningkatkan kemampuan individu untuk mengenali dan merespons situasi dunia nyata, seperti manajemen waktu dan pengambilan keputusan, sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Jepry dan Mardika, 2020). Disiplin tempat kerja adalah salah satu komponen kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, disiplin berfungsi sebagai panduan bagi manajer untuk menjelaskan kepada karyawan tentang kebutuhan untuk melakukan perubahan di tempat kerja, serta sebagai sarana untuk membangun semangat dan komitmen individu untuk menjaga norma bisnis dan sosial saat diterapkan. Kurangnya kedisiplinan akan merugikan produktivitas perusahaan karena jika disiplin kerja tidak dipelihara dengan baik, kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya dapat terganggu.

Kepuasan kerja adalah aspek yang sangat pribadi karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda tergantung pada persepsi dan pengalaman mereka sendiri. Ketika seorang pekerja tidak puas dengan pekerjaan mereka, mereka menjadi tidak nyaman dan tidak memiliki keinginan untuk terus bekerja di perusahaan. Rasa puas terhadap pekerjaan juga dapat membantu individu meningkatkan produktivitas mereka dengan cara yang paling efisien (Sururin et al., 2020). Karyawan akan lebih menerima dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka jika ada kepuasan.

Kepuasan kerja mengacu pada sikap yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup kondisi tempat kerja, hubungan antara rekan kerja, kompensasi yang diberikan, dan banyak aspek fisik serta psikologis (Sutrisno, 2019, hlm. 74). Menurut Handoko (2020, hlm. 193), kepuasan kerja mencerminkan penilaian karyawan, apakah mereka senang atau tidak terpengaruh oleh pekerjaan yang dilakukan, dan ini ditentukan oleh sikap serta tindakan positif yang dilakukan di tempat kerja. Karena mengurangi respons emosional mereka terhadap organisasi, kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan loyalitas karyawan dan kepemilikan terhadap perusahaan.

Produktivitas adalah ukuran dari produksi atau hasil yang dihasilkan seorang pekerja saat menjalankan tugas-tugasnya. Hasil ini adalah produk sampingan dari berbagai aktivitas terkait pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa. Proses ini erat kaitannya dengan kebiasaan kerja individu di tempat kerja. Penurunan tingkat produktivitas sering disebabkan oleh berbagai faktor, seperti tingkat kompetensi, tingkat disiplin, kurangnya kenyamanan di lingkungan kerja, kompensasi yang tidak memadai, dan kurangnya antusiasme terhadap pekerjaan itu sendiri.

Produktivitas karyawan di CV. Kembar Plastik adalah refleksi dari kinerja karyawan yang tidak memenuhi tujuan yang ditetapkan perusahaan. Banyak karyawan masih tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan. Selain itu, tingkat disiplin yang rendah dan kinerja kerja yang kurang baik juga dapat menjadi penyebab kinerja. Kesalahan yang sama masih terjadi saat menjalankan tugas, menandakan bahwa upaya perbaikan belum efektif. Menurut umpan balik karyawan, sistem disiplin yang diterapkan oleh perusahaan masih cukup rendah, yang mempengaruhi efektivitas tindakan disiplin dalam melaksanakan tugas yang terkait dengan pekerjaan.

Tabel 2. Produksi 6 Bulan Terakhir

Bulan	Produksi (ton)	Jumlah Karyawan
Oktober	470	73
November	460	71
Desember	455	71
Januari	450	70
Februari	430	72
Maret	410	69

Dengan menaikkan kinerja karyawan, kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja, diharapkan karyawan mampu untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, serta mampu mempengaruhi profesionalisme tenaga kerja dalam perihal itu diharapkan dapat menekan perusahaan untuk lebih menaikkan produktivitas kerja karyawan sesuai dengan target yang di rencanakan.

Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam temuan (research gap). Misalnya, studi yang dilakukan oleh (Maisaroh & Suarmanayasa, 2022) bertujuan untuk menilai efek simultan dari motivasi dan pekerjaan terhadap produktivitas karyawan serta efek parsial dari pekerjaan dan motivasi. Sebaliknya, penelitian ini mengkaji hubungan antara produktivitas dan variabel lain yang dianggap memiliki korelasi yang kuat. Selain itu, (Setyanti et al., 2022) telah mengkaji efek stres terkait pekerjaan, disiplin, dan keterputusan terhadap produktivitas karyawan. Namun, tujuan penelitian lanjutan adalah untuk mengkaji variabel tambahan seperti motivasi, komitmen, kompensasi, dan faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas secara signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Lulut Widhayani et al., 2022) telah mengkaji keterkaitan antara pemberian kompensasi finansial dan kedisiplinan kerja dengan tingkat produktivitas karyawan. Kendati demikian, masih dibutuhkan riset lanjutan yang melibatkan variabel-variabel tambahan guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai dampak dua faktor tersebut terhadap produktivitas tenaga kerja. Namun (Christian Kuswibowo 2020), mengkaji pengaruh motivasi serta disiplin kerja terhadap produktivitas, dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keduanya memberikan kontribusi positif dan signifikan. Meski demikian, penelitian tersebut belum sepenuhnya menjangkau aspek-aspek lain yang krusial dalam kebiasaan kerja, seperti keterikatan terhadap organisasi dan sinergi antar anggota tim, yang sebelumnya telah menjadi fokus dalam sejumlah penelitian terdahulu.

Dari uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti :“ Pengaruh Kinerja Karyawan, Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Kembar Plastik Kabupaten Tangerang “.

METODE PENELITIAN

Analisis data merupakan suatu pendekatan ilmiah yang digunakan untuk memperoleh informasi sesuai dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam konteks ini, terdapat empat konsep utama yang perlu dipahami secara mendalam, yaitu metode ilmiah, data, tujuan, serta manfaatnya. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, yakni jenis penelitian yang menghasilkan temuan yang dapat dijelaskan melalui penerapan teknik statistik atau metode lain yang berkaitan dengan pengukuran kuantitatif (Jaya, 2020).

Metode penelitian yang digunakan bertujuan untuk menguji keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam studi ini, terdapat tiga variabel independen yang diteliti, yaitu kinerja karyawan, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja. Ketiga variabel ini diasumsikan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yakni produktivitas kerja karyawan, yang merupakan hasil dari hubungan antarvariabel tersebut (Sugiyono, 2024)

Metode penelitian yang digunakan bertujuan untuk menguji keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam studi ini, terdapat tiga variabel independen yang diteliti, yaitu kinerja karyawan, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja. Ketiga variabel ini diasumsikan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yakni produktivitas kerja karyawan, yang merupakan hasil dari hubungan antar variabel tersebut (Sugiyono, 2024).

Desain penelitian merujuk pada struktur sistematis yang dirancang untuk mengumpulkan data secara efektif guna menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis yang diajukan. Rancangan dalam studi ini menjabarkan langkah-langkah

operasional dan strategi yang digunakan agar data yang diperoleh bersifat valid, reliabel, dan sesuai dengan tujuan penelitian. Perencanaan desain merupakan tahap awal yang sangat penting dalam proses penelitian, karena kelemahan dalam desain dapat menghasilkan temuan yang tidak akurat maupun tidak aplikatif. Sehubungan dengan ini, tujuan penelitian adalah untuk meningkatkan atau memperluas pengetahuan agar tetap aktual, mampu, dan dapat diterapkan untuk masyarakat umum (Adlini et al., 2023). menyatakan bahwa tujuan utama dari penelitian adalah untuk memperluas cakrawala pengetahuan agar tetap relevan dan bermanfaat bagi masyarakat secara luas.

Dengan demikian, desain penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah desain survei, di mana responden diminta memberikan informasi secara langsung melalui kuesioner. Teknik ini mengandalkan data primer yang dikumpulkan dari resume karyawan CV. Kembar Plastik, sehingga diperoleh gambaran yang objektif dan sesuai dengan sasaran penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Variabel kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan

Dari hasil pengolahan data diatas terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kinerja karyawan terhadap produktivitas karyawan memiliki thitung lebih besar dari ttabel yaitu $3,810 > 1.667$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian yang sama di lakukan oleh (Syafrizal, 2024) dengan menggunakan metode kualitatif menyimpulkan terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang di lakukan oleh (Triasmoro, 2012) menyatakan bahwa kinerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas dapat dibuktikan kebenarannya. Penelitian serupa juga dilakukan oleh (Arifudin et al., 2020) menunjukkan bahwa kinerja karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PDAM Kabupaten Karawang menurut responden sudah cukup baik.

2. Variabel kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan

Dari hasil pengolahan data diatas terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas karyawan memiliki thitung lebih besar dari ttabel yaitu $4,842 > 1.667$ dan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian yang di lakukan oleh (Setyanti et al., 2022) bahwa variabel disiplin kerja memenuhi kriteria dan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Rumah Batik Tatsaka Banyuwangi. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan yang dapat dilihat pada indikator ketaatan dalam penggunaan alat dan fasilitas maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang sama juga di lakukan oleh (Wahyuni et al., 2023) namun memiliki hasil yang berbeda yaitu menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Waroeng Spesial Sambal Heritage Boyolali. Penelitian yang sama juga di lakukan oleh (Ika & Sitompul, 2022) menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan

Dari hasil pengolahan data diatas terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan memiliki thitung lebih kecil dari ttabel yaitu $0.-171 < 1.667$ dan tingkat signifikansi sebesar $0.865 > 0.05$. Maka dapat di simpulkan kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hal serupa juga terjadi dalam penelitian (Wahyuni et al., 2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Waroeng Spesial Sambal Heritage Boyolali. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh (Ramadhan et al., 2021) menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Semen Tonasa Desa Belang-Belang Kabupaten Mamuju.

4. Variabel kinerja karyawan, kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan

Dari hasil pengolahan data di atas terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kinerja karyawan, kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi F $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 230,231 > 2,744$. Dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $230,231 > 2,744$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,005$. Sehingga dapat disimpulkan variabel X_1, X_2, X_3 , secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian yang sama dilakukan oleh (Ryan Dwi Pangga et al., 2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas tempat kerja memiliki dampak positif secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu temuan penelitian yang didapat oleh (Ika & Sitompul, 2022) menunjukkan bahwa, ketika variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi terkait dengan produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Dari hasil uji analisis yang telah diuraikan dari pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Kembar Plastik Kabupaten Tangerang. Karena memiliki t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,810 > 1.667$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Kembar Plastik Kabupaten Tangerang. Karena memiliki t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,842 > 1.667$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Kembar Plastik Kabupaten Tangerang. Karena memiliki t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $0,171 < 1.667$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,865 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.
4. Kinerja karyawan, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV. Kembar Plastik Kabupaten Tangerang. Karena dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $230,231 > 2,744$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,005$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu diberikan pelatihan dan bimbingan secara terprogram dan terencana.
2. Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja buatlah ketentuan dan peraturan yang jelas serta di

sosialisasikan kepada karyawan.

3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja maka di perlukan sistem seperti pengajian, pengembangan karir, hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan antara sesama karyawan terjalin harmonis.
4. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan, maka perlu adanya reppresing, pembinaan rohani yang bersifat menghibur.

Bagi Penulis Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan variabel independen yang mungkin mempengaruhi produktivitas karyawan, seperti motivasi, komitmen organisasi, kompensasi non-finansial, atau work-life balance.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3). <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Agustin, E. F., & Santosoa, A. B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Penerapan (K3) Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multi Makmur Indah Industri Kota Tangerang. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(4).
- Angelina, M., & Supriadi, I. (2023). Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2). <https://doi.org/10.56916/jimab.v2i2.371>
- Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 71. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719>
- Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 21–34. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577>
- Cahyani, G. I. (2023). Pengaruh Manajemen Evaluasi Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan. *Karimah Tauhid*, 2(5), 1708–1713.
- Carles, C., & Parameswari, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Karya Megah Gunungmas. *Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- Djoa, D. D., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Di PT. Permentech Indonesia. *Journal of Management and Industrial Engineering (JMIE) Sekolah Tinggi Teknologi Nusantara Lampung*, 1(1), 13–24.
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., & Nabila, W. T. (2022). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *JEMSI: Jural Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629–638. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1102%0Ahttps://dinastirev.org/JEMSI/article/download/1102/667>
- Fitriah, S., & Rizka Akbar, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Adis Dimension Footwear Balaraja-Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1089–1099. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634–649.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2). <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>

- Ika, N., & Sitompul, G. O. (2022). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank KALBAR Pontianak. *Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora*, 3(0), 22–29. <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/738>
- Irbayuni, S., & Pratama, C. R. Y. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yun Kargo Indonesia. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(4), 2150–2160. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i4.2142>
- Jaya, I. M. L. M. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Anak Hebat Indonesia.
- Lulut Widhayani, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Intisumber Hasil Sempurna (Ihs) Kediri. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 19–35. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.388>
- Maisaroh, R., & Suarmanayasa, I. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Puspa. Bisma: *Jurnal Manajemen*, 8(1), 134–140.
- Manoppo, P. K. P., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), 773–781. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36595%0A>
- Mutiara, S. T., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., & Purwanto, S. (2024). Kinerja Karyawan: Peran keadilan Distributif, Keselamatan Kesehatan kerja (K3) dan Burnout (Studi Kasus Pada Karyawan Depo Jakarta). *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2).
- Nugraha, B. (2021). Pengembangan Uji Statistik Implementasi Metode Regresi Linear Berganda Dengan Pertimbangan Uji Asumsi klasik (M. A. Susanto (ed.); Pertama). CV.Pradina Pustaka Grub.
https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=PzZZEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=uji+asumsi+klasik&ots=KxyX4-qfng&sig=0IKAbXF61WHesdqQ66KiAzz7Qy8&redir_esc=y#v=onepage&q=uji asumsi klasik&f=false
- Prastowo, S. L. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Di Lengkapi Dengan Teknik Pengolahan Data Program SPSS (B. Manunggal (ed.); Revisi). PT. Jamus Baladewa Nusantara. https://cdptraining.co.id/metode-penelitian-kuantitatif-dilengkapi-dengan-teknik-pengolahan-data-program-spss/#flipbook-df_411/3/
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 75–84. <https://ejurnal.methodist.ac.id/index.php/methonomix/article/view/1109>
- Ramadhan, G., Ferils, M., & Junaeda. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Akuntabel*, 18(4), 853–863.
- Ryan Dwi Pangga, Ana Ramdhayanti, & Usran Masahere. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sinar Sosro Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4), 38–44. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i4.1004>
- Setyanti, S. W. L. H., Sudarsih, S., & Audiva, D. (2022). Pengaruh Keterampilan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(S1), 17–24. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10is1.1938>
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (2nd ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif (Setiyawami (ed.); 4th ed.). ALVABETA,cv.
- Sujarwinata, T. H., Syaodih, E., & Rahim, A. H. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Pasien. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 5(2), 69–78. <https://doi.org/10.51977/jsj.v5i2.1400>
- Syafira, & Arief, M. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *WIJoB - Widya Dharma Journal of Business*, 3(1), 35–42. <https://doi.org/10.54840/wijob.v3i1.248>
- Syafrizal, R. (2024). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Management And Business Progress*, 3(1), 107–116. <https://doi.org/10.70021/mbp.v3i1.146>
- Triasmoro, D. (2012). Pengaruh Kemampuan , Motivasi Dan Kinerja Di Bappeda Kabupaten Kediri). *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, 2, 49–60.
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi

- Kerja Sebagai Variabel Intervening. MANEGGIO:Ilmiah Manjaemen Magister Manajemen, 5(2), 16. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Utami, W. Y., Qadarsi, J., & Suharno, H. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital (J. Qadarsi (ed.); 1st ed.). PT Catalyst Development Parteners. <https://cdptraining.co.id/manajemen-sumber-daya-manusia-di-era-digital-4-0/>
- Uwewengo, S., Pakaya, A. R., & Machmud, R. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja GRAFIK PELATIHAN DINAS TENAGA KERJA , KOPERASI KOTA. 5(3).
- Wahyuni, T., Hegy Suryana, A. K., & Purwanto, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal Heritage Boyolali. EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi, 11(2), 288–296. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v11i2.1085>