

**PENGARUH PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT NIKKATSU ELECTRIC WORKS KOTA BANDUNG**

Ripani Maldini¹, Yogi Suprayogi Sugandi², Mohammad Fauzi Kusumawardana³
Universitas Padjadjaran Bandung^{1,2,3}
yogi.suprayogi@unpad.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengelolaan SDM, kepuasan kerja pengelolaan SDM dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Nikkatsu Electric Works Kota Bandung. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif. Dengan jumlah populasi sebanyak 47 orang jumlah keseluruhan karyawan PT Nikkatsu Electric Works. Metode pengambilan sampel penelitian menggunakan metode sampel jenuh sehingga jumlah sampel sama dengan total populasi. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Pengelolaan SDM dan Kepuasan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja, dengan kontribusi besarnya pengaruh sebesar 72,8%. Simpulan, pengaruh pengelolaan sumber daya manusia (sdm) dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Pengelolaan SDM, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of HR management on work productivity, the effect of job satisfaction on work productivity, and the influence of HR management and job satisfaction on the work productivity of employees of PT Nikkatsu Electric Works, Bandung City. This research method is quantitative. With a population of 47 people, the total number of employees is PT Nikkatsu Electric Works. The research sampling method uses a saturated sample method so that the number of samples is the same as the total population. Data analysis uses multiple linear regression analysis. The research results show that HR Management and Job Satisfaction partially and simultaneously influence work productivity, contributing to a 72.8% conclusion of the influence of human resource management (HR) and job satisfaction on team member work productivity.

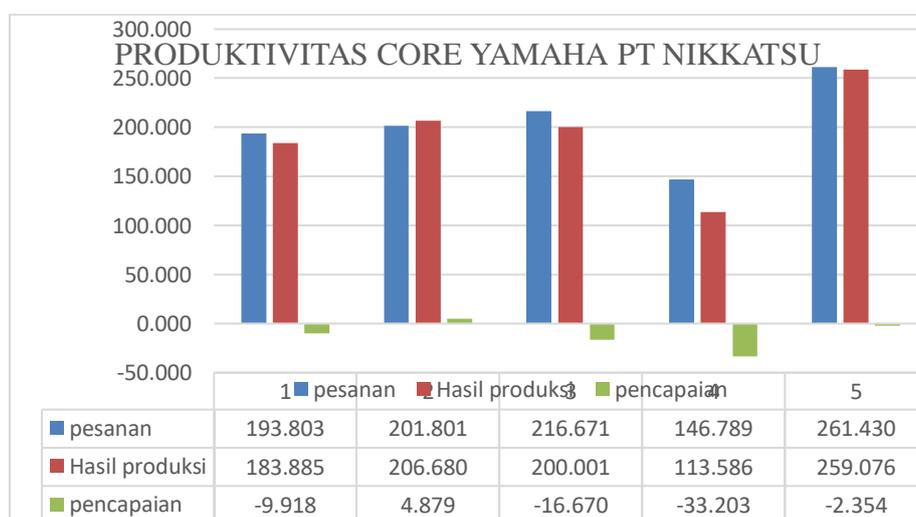
Keywords: HR Management, Job Satisfaction, Work Productivity

PENDAHULUAN

Suatu pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan yang dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Oleh karena itu, agar gerakan dalam melakukan pekerjaan cepat dan tepat terlebih dahulu diadakan "*Time and Motion Study*". Dengan dua studi tersebut dapat tercipta gerakan - gerakan yang efektif dan dapat memperlancar pekerjaan sekaligus mengurangi kesalahan karyawan. Salahsatu faktor yang paling penting adalah Sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan, perlu perlakuan khusus dalam pengelolaan tenaga kerja karena dasarnya adalah tenaga kerja dapat mempengaruhi eksistensi perusahaan dimasa

yang akan datang. Pengelolaan tenaga kerja yang baik akan mampu menciptakan suasana kerja yang optimal dalam rangka mewujudkan produktifitas tenaga kerja dalam perusahaan. Adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah Penghargaan yang sesuai dengan karyawan inginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran di anggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, akan tercipta kepuasan kerja.

Namun, ada Beberapa masalah dalam hubungan ini, salah satunya adalah Pengelolaan sumber daya manusia (SDM), dimana manajemen harus dengan baik mengelola SDM, jika manajemen kurang baik terhadap SDM atau karyawan yang ada dalam perusahaan, karyawan tidak memiliki semangat dan energi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, sehingga akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka dengan indicator seperti produktivitas, balas jasa, fasilitas kerja, prestasi kerja, kondisi kerja. Adapun masalah lain seperti kurangnya kepuasan kerja, beberapa karyawan tidak memiliki kepuasan kerja yang cukup dan melakukan pekerjaan dengan kurang baik dengan beberapa indicator seperti pekerjaan yang di lakukan, gaji, peluang promosi, supervise, rekan kerja. Hal ini dapat mengakibatkan pekerjaan tidak efisien, yang dapat mengakibatkan pekerjaan yang tidak selesai, pekerjaan yang tidak tepat waktu, yang akan mempengaruhi produktivitas karyawan dan perusahaan.



Gambar 1: Produktivitas core Yamaha PT NIKKATSU

Sumber : laporan produksi bulan Januari – Mei 2023 PT NIKKATSU

Sesuai tabel di atas menunjukkan nilai produktivitas PT NIKKATSU pada produk core Yamaha dari bulan Januari – Mei 2023 mengalami fluktuatif serta pada bulan Maret – Mei target yang sudah ditetapkan tidak tercapai. Penelitian terdahulu dalam bidang ini telah banyak mengungkapkan hubungan antara pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. Sumber Daya Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran karyawan tidak diikutsertakan. Manajemen

sumber daya manusia (SDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Sedangkan kepuasan kerja karyawan merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan (Setyanti et al., 2022). Begitu juga dengan Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Fitriyani et al., 2023). Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya Rosita & Yuniati, (2016), berdasarkan fenomena dari pembahasan di atas, maka dapat di rumuskan masalahnya yaitu; bagaimana pengaruh pengelolaan SDM terhadap produktivitas karyawan pada PT Nikkatsu Electric Works Kota Bandung, Bagaimana kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Nikkatsu Electric Works Kota Bandung, Bagaimana pengelolaan SDM dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada pada PT Nikkatsu Electric Works Kota Bandung.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini metode yang di gunakan adalah metode kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Nikkatsu pada bagian press dengan produk core Yamaha sebanyak 47 orang. Sampel penelitian yang digunakan yaitu seluruhnya 47 orang pada bagian press karyawan PT Nikkatsu pada produk core Yamaha. Teknik sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini. Menurut Roscoe menganggap ukuran sampel untuk penelitian yang sesuai adalah antara 30 sampai 500 responden. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu: pengelolaan SDM, kepuasan kerja karyawan, dan produktivitas kerja karyawan. Variabel bebas yaitu pengelolaan SDM (X1) dan kepuasan kerja karyawan (X2), serta variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan (Y).

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan penyebaran angket/kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis regresi berganda. Pelaksanaan analisis data dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Pengukuran variable diperoleh dari : (1) Pengelolaan SDM terdiri dari a).Rekrutmen dan Seleksi, b).Pelatihan dan Pengembangan, c).Kebijakan Penempatan Kepegawaian, d).Penilaian Kinerja dan Promosi, e).Pemberian Imbalan dan Sanksi, (2) Kepuasan Kerja Karyawan terdiri dari a).Pekerjaan yang secara mental menantang, b).Kondisi kerja yang mendukung, c) Gaji atau Upah yang pantas, d).Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, e).Rekan sekerja yang mendukung, (3) Produktivitas Kerja Karyawan terdiri dari a)Pendidikan, b).Motivasi, c).Disiplin Kerja, d).Keterampilan, e).Sikap dan Etika Kerja, f).Gizi dan Kesehatan, g).Tingkat Penghasilan, h).Pengelolaan SDM dan Iklim Kerja, i).Teknologi, j).Sarana Produksi, k).Jaminan Sosial, l).Manajemen, m).Kesempatan Berprestasi.

HASIL PENELITIAN

Profil Responden

Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang akan diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden

Tabel 1.
Deskripsi Responden

No	Keterangan	Responden	Presentase %
----	------------	-----------	--------------

Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	33	70.21%
2	Perempuan	14	29.79%
Usia			
1	< 25	10	21.28%
2	25-35	19	40.43%
3	36-45	14	29.79%
4	> 45	4	8.51%
Tingkat Pendidikan			
1	D3	4	8.51%
2	SMA	25	53.19%
3	S1	15	31.91%
4	S2	2	4.26%
5	S3	1	2.13%

Sumber: Di olah peneliti, 2023

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 47 responden yang menjadi sampel mayoritas responden berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 33 orang atau sebesar 70.21%. mengenai usia responden paling banyak berada pada rentang usia 25-35 tahun sebesar 19 orang atau sebesar 40,43%, serta tingkat pendidikan responden terbanyak memiliki pendidikan SMA sebanyak 25 orang atau 53,19%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk tingkat validitas, dilakukan tingkan uji signifikasi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstuk. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung 47-3 atau df=44 dengan alpha 0,05 didapat r table 0.2455 jika r hitung (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Corelation*) lebih besar dari r table dan nilai r positif maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid

Tabel 2.

Validitas Kuesioner Pernyataan variabel Pengelolaan SDM, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.433	0.2455	Valid
X1.2	0.354	0.2455	Valid
X1.3	0.434	0.2455	Valid
X1.4	0.321	0.2455	Valid
X1.5	0.354	0.2455	Valid
X2.1	0.432	0.2455	Valid
X2.2	0.388	0.2455	Valid
X2.3	0.267	0.2455	Valid
X2.4	0.298	0.2455	Valid
X2.5	0.312	0.2455	Valid
Y1	0.282	0.2455	Valid
Y2	0.342	0.2455	Valid
Y3	0.353	0.2455	Valid
Y4	0.443	0.2455	Valid
Y5	0.249	0.2455	Valid
Y6	0.372	0.2455	Valid
Y7	0.334	0.2455	Valid
Y8	0.328	0.2455	Valid
Y9	0.354	0.2455	Valid
Y10	0.369	0.2455	Valid
Y11	0.382	0.2455	Valid
Y12	0.364	0.2455	Valid

Y13	0.351	0.2455	Valid
-----	-------	--------	-------

Sumber: Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas maka setiap item pernyataan pada variabel Pengelolaan SDM, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Kerja dianggap valid karena > 0.2455. Untuk menguji reabilitas instrument, penulis menggunakan analisis SPSS. Berikut ini hasil pengujian reabilitas

Tabel 3.
Reliabilitas variabel Pengelolaan SDM, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja

Variabel	Cronbach's alpha	Kriteria Pengujian	Keterangan
Pengelolaan SDM	.726	0.60	Reliabel
Kepuasan kerja	.745	0.60	Reliabel
Produktivitas Kerja	.759	0.60	Reliabel

Sumber: olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil uji Reliabilitas baik Pengelolaan SDM, Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Produktivitas Kerja menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga data dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak, analisis parametris seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal. Uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 4
Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,34239893
Most Extreme Differences	Absolute	,035
	Positive	,035
	Negative	-,065
Test Statistic		,041
Asymp. Sig. (2-tailed)		,265^{c,d}

Sumber: olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Unstandardizad Residual sebesar 0,265 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data regresi di penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisa data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengelolaan SDM, Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT Nikkatsu. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.
Hasil analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.305	5.238		1.212	.090
1 Pengelolaan SDM	.328	.054	.224	3.105	.032
Kepuasan kerja	.345	.144	.532	4.280	.001

Sumber: olahan SPSS, 2023

Persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan dua variabel independen sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7,305 + b_1(0.328) + b_2(0.345) + e$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas kerja Karyawan
a = konstanta
b1, b2, = koefisien persamaan regresi predictor X1, X2
X1 = Pengelolaan SDM
X2 = Kepuasan Kerja

Persamaan ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) : 7,305 nilai konstanta bernilai positif artinya jika skor variabel Pengelolaan SDM, dan kepuasan kerja dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka skor Produktivitas Kerja Karyawan akan semakin bertambah
2. Koefisien b1 : Nilai 0,328 merupakan koefisien regresi X1 yang berarti bahwa apabila variabel Pengelolaan SDM (X1) naik 1 satuan, maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,328 satuan dengan mengabaikan variabel lain, atau tanpa variabel independen lainnya.
3. Koefisien b2 : Nilai 0,345 merupakan koefisien regresi X2 yang berarti bahwa apabila variabel kepuasan kerja (X2) naik 1 satuan, maka Produktivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,345 satuan dengan mengabaikan variabel lain, atau tanpa variabel independen lainnya.

Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Serta dapat digunakan untuk menentukan uji hipotesis masing- masing variabel

Tabel 6.
Hasil Uji T

Model	Unstandardized	Standardized		t	Sig.
	Coefficients	Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.305	5.238		1.212	.090
1 Pengelolaan SDM	.328	.054	.224	3.105	.032
Kepuasan kerja	.345	.144	.532	4.280	.001

Sumber: olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai t hitung variabel Pengelolaan SDM dengan nilai signifikansi sebesar 0,032 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa variabel Pengelolaan SDM berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja PT NIKKATSU. Sementara variabel Kepuasan Kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan disimpulkan bahwa variabel kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja PT NIKKATSU.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7.
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	621,732	2	228,441	31,282	,000 ^b
Residual	351,331	44	4,997		
Total	931,063	46			

Sumber: olahan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai signifikansi sebesar (0,000) < 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Pengelolaan SDM dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja PT NIKKATSU.

Koefisien Determinasi (Adj R²)

Analisis R² (Adjusted R Square) atau Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8
Uji Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,853 ^a	,728	,732	2,433

Sumber: olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai (R Square) sebesar 0,728. Dapat disimpulkan kontribusi pengaruh dari variabel independen dalam regresi linear berganda sebesar 72,8% sedangkan sisanya 27,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengelolaan SDM terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil pembahasan bahwa pengelolaan SDM berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut terbukti melihat dari hasil kuesioner yang disebarkan menunjukkan pengelolaan SDM yang dilakukan oleh PT NIKKATSU telah dilakukan dengan baik. PT NIKKATSU giat melakukan pembinaan terhadap karyawan secara kontinyu, baik menyangkut *managerial skill* maupun teknikal melalui lembaga khusus pelatihan yg bernama UP3. berdasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Putra & Sobandi, (2019), untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap, dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program serta tujuan agar meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adapun hasil penelitian yang sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu hasil penelitian Iskandar, 2018; Rachmawati et al., (2022), menyatakan bahwa terdapat pengelolaan SDM berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil pembahasan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut terbukti melihat dari hasil kuesioner yang disebarkan menunjukkan kepuasan kerja karyawan PT NIKKATSU tergolong baik. Hal ini diperkuat oleh pendapat Sudanang & Priyanto, (2021), banyak faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian produktivitas kerja diantaranya kepuasan kerja. Serta teori ini didukung dengan hasil kajian empiric (Kenny & Satrianto, 2019; Sururin et al., 2020), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku, aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan (Daoed & Zega, 2020).

Pengaruh Pengelolaan SDM dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengelolaan SDM dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Variabel Pengelolaan SDM dan Kepuasan Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja PT NIKKATSU memberikan kontribusi sebesar 72,8%. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian Yusran & Sodik, (2018), menyatakan bahwa praktik pengelolaan sumber daya manusia yang baik, seperti keadilan dalam kompensasi, pelatihan dan pengembangan, serta partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) (Hasibuan, 2012). Produktivitas kerja dapat naik jika ada peningkatan efisiensi (waktu-bahantenaga) dan juga ada sistem kerja yang dibuat oleh perusahaan. Selain itu juga adanya peningkatan teknik produksi dan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas kerja dapat dihasilkan melalui pelatihan kerja sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi (Spreitzer, 2018). Produktivitas kerja memiliki hubungan yang searah dengan kepuasan kerja menurut penelitian (Febrianto et al., 2016; Narpati et al., 2020)

SIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu Pengelolaan SDM dan Kepuasan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Dengan kontribusi besarnya pengaruh sebesar 72,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Daoed, T. S., & Zega, A. K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Sumut. *Jurnal Bisnis Corporate*, 5(1). <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jubisco/article/view/650/605>
- Febrianto, A., Minarsih², Am. M., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Di CV. Duta Karya Semarang. *Journal of Management*.
- Fitriyani, F., Hartati, L., & Johan, A. (2023). Peran Sales Promotion Strategy dan Web Quality terhadap Kepuasan Konsumen. *Jurnal E-Bis*, 7(1), 134–146. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i1.1104>
- Hasibuan, M. S. P. (2012). Manajemen Sumber Daya manusia, cetakan keenam belas. In *Jakarta: PT. Bumi Aksara*.
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jibeka/article/view/8>
- Kenny, K., & Satrianto, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i3.185>
- Narpati, B., Andrian, A., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (SpG) Matahari Department Store – Bekasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 174–188. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i2.4819>
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127–133. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/14963>
- Rachmawati, Y., Pratiwi, A., & Wulandari, S. E. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Sosial, Humaniora, Dan Teknologi*, 511–516. [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/221-Article Text-830-1-10-20220726.pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/221-Article%20Text-830-1-10-20220726.pdf)
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- 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>
- Spreitzer, G. M. (2018). The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover , Productivity , and Corporate Financial Performance. In *Academy of*

Management Journal.

- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2021). Pengaruh Kepuasan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Horison Apartemen dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 14(1), 31–36. <https://ejournal.stipram.ac.id/index.php/kepariwisataan/article/view/44>
- Sururin, A., Heryanda, K. K., & Atidira, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivis Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26185>
- Yusran, A., & Sodik, S. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank BNI Cabang Utama Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3). <https://ojs.publishing-widyagama.ac.id/index.php/jim/article/view/915/819>