

Peran Human Resources Development dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Tuwindar¹, Okder Pendrian²
Magister Manajemen - Universitas Bakrie
Email: tuwin96@gmail.com

Abstrak

Produktivitas karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang produktif akan menghasilkan output yang lebih banyak dan berkualitas, sehingga meningkatkan kinerja dan keuntungan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan memahami peran HRD dalam meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan X di Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan desain studi kasus. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yakni dengan wawancara dan studi kepustakaan. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dalam tiga tahapan yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa HRD memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui berbagai program dan kegiatannya. Ini termasuk pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, penilaian dan pengembangan karir, motivasi dan engagement, serta kesejahteraan dan kesehatan karyawan. Upaya untuk meningkatkan efektivitas program dan kegiatan HRD perlu melibatkan karyawan dalam proses perancangan dan pelaksanaan, serta memonitor dan mengevaluasi efektivitasnya secara berkala. Dengan demikian, HRD menjadi elemen kunci dalam memastikan produktivitas karyawan yang optimal dan kinerja organisasi yang sukses.

Kata kunci: Human Resources Development, Produktivitas Karyawan, Meningkatkan kinerja

Abstract

Employee productivity is an important factor in determining the success of an organization. Productive employees will produce more and better quality output, thereby increasing organizational performance and profits. The purpose of this research is to evaluate and understand the role of HRD in increasing the productivity of company X employees in Jakarta. This research uses qualitative research methods with a case study design. Data collection techniques in this research were interviews and literature study. The data that has been collected is then analyzed in three stages, namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The research results show that HRD has an important role in increasing employee productivity through various programs and activities. This includes training and development, performance management, career assessment and development, motivation and engagement, and employee welfare and health. Efforts to increase the effectiveness of HRD programs and activities need to involve employees in the design and implementation process, as well as monitor and evaluate their effectiveness periodically. Thus, HRD becomes a key element in ensuring optimal employee productivity and successful organizational performance.

Keywords: Human Resources Development, Employee Productivity, Improving performance

Pendahuluan

Produktivitas kerja karyawan adalah aspek yang sangat vital dalam mendukung kesuksesan suatu bisnis. Tingkat produktivitas yang tinggi akan memberikan manfaat besar, baik bagi pemilik usaha maupun bagi para karyawan, terutama dalam hal

kesejahteraan mereka. Produktivitas juga mencerminkan semangat dan dedikasi karyawan, yang pada gilirannya menunjukkan kualitas mental mereka. Oleh karena itu, baik pengusaha maupun karyawan berusaha keras untuk meningkatkan produktivitas mereka dengan menerapkan berbagai kebijakan yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan (Sulaeman, 2014).

Upaya dalam meningkatkan produktivitas karyawan ini dilakukan dengan berbagai hal, salah satunya adalah melalui Human Resources Development (HRD). HRD atau Manajemen Sumber Daya Manusia adalah upaya pengelolaan yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Karyawan, sebagai aset berharga bagi perusahaan, membutuhkan pengelolaan yang efektif, dan tugas tersebut dilakukan oleh HRD. Berperan penting dalam segala jenis bisnis, HRD bertanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mengelola berbagai masalah yang mungkin timbul di lingkungan kerja (Zurnali & Sujanto, 2020).

Tugas utama HRD mencakup pengaturan kompensasi dan manfaat, proses perekrutan dan pemberhentian, serta menjaga agar perusahaan selalu mematuhi peraturan dan undang-undang yang berlaku terkait dengan karyawan dan operasional Perusahaan (Anwar & Riyanto, 2019). Sehingga dengan demikian, HRD tidak hanya menjalankan fungsi administratif tetapi juga memastikan keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kepuasan serta kesejahteraan karyawan.

Penelitian terdahulu oleh (Hamka et al., 2022) meneliti peran human resources development (HRD) dalam meningkatkan competitive advantage karyawan pada btn syariah kcps parepare, hasil menunjukan bahwa Peran HRD pada pegawai Bank BTN Syariah KCPS Parepare sangat penting, karena dengan adanya HRD bank dapat lebih mudah mengelola pegawainya, karena dapat mengatur, menilai, memberikan pelatihan, dan mengembangkan karyawan. Tanpa HRD maka organisasi atau bank tidak akan berjalan karena HRD merupakan penghubung antara karyawan dan perusahaan. Langkah-langkah yang dilakukan HRD dalam meningkatkan pegawainya di Bank BTN Syariah KCPS Parepare adalah mulai dari mencari dan menyeleksi pegawai yang dinilai berprestasi, memberikan pelatihan kepada pegawai yang berprestasi, agar pegawai lebih terlatih dengan hal-hal baru, sehingga mampu mengembangkan ide-ide baru atau inovasi baru yang dapat meningkatkan daya saing pegawai.

Penelitian lain oleh (Kadri et al., 2021) meneliti pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai tidak tetap pada satpol pp pamong praja dan pemadam kebakaran, hasil penelitian menunjukan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Satpol PP Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kaur sebesar 55,7%, sedangkan sisanya ($100 - 55,7\% = 44,3\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Pengembangan sumber daya manusia dan semangat kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja tidak tetap di Satpol PP Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kaur. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

pegawai tidak tetap pada Satpol PP Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kaur. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas terhadap produktivitas pegawai tidak tetap pada Satpol PP Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kaur.

HRD (Human Resource Development) memiliki peran krusial dalam memajukan sebuah perusahaan (Benu et al., 2020). Sebagai ujung tombak dalam mengelola sumber daya manusia, HRD bertanggung jawab dalam mengembangkan dan memelihara potensi karyawan agar dapat mencapai kinerja optimal. Salah satu cara HRD memajukan perusahaan adalah melalui pengembangan karyawan. Ini mencakup penyediaan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kebutuhan perusahaan dan perkembangan individu karyawan (Amelia et al., 2023). Dengan memberikan pelatihan yang tepat, karyawan dapat meningkatkan keterampilan mereka, mengadopsi praktik terbaik industri, dan memperkaya pengetahuan mereka, yang pada gilirannya akan membawa dampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja (Adwi et al., 2023).

Selain itu, HRD juga berperan dalam membangun budaya kerja yang inklusif dan berorientasi pada prestasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pertumbuhan pribadi, HRD dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Pricillia, 2023). Dalam lingkungan yang terbuka dan mendukung ini, karyawan merasa dihargai dan didorong untuk berkembang, yang pada akhirnya akan memajukan perusahaan dengan meningkatkan loyalitas karyawan, retensi, dan kepuasan pelanggan. Dengan demikian, peran HRD yang proaktif dan strategis menjadi kunci dalam memperkuat fondasi manusia suatu perusahaan untuk mencapai pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang (Khaeruman & Tabroni, 2024).

Kebaharuan penelitian ini adalah dari obyek penelitiannya yakni peran HRD dalam meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan X di Jakarta yang belum pernah diteliti sebelumnya. Temuan ini dapat memberikan wawasan baru atau konfirmasi terhadap teori-teori yang ada dalam bidang HRD dan produktivitas. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut tentang topik ini atau topik terkait dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan memahami peran HRD dalam meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan X di Jakarta.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan desain studi kasus. Metode penelitian kualitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam dengan mengeksplorasi makna, pandangan, dan pengalaman subjek yang terlibat. Pendekatan ini berfokus pada konteks alami, tidak terstruktur, dan sering kali melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan peserta. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yakni dengan wawancara dan studi kepustakaan. Wawancara digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam

tentang pendapat, pandangan, dan pengalaman dari para praktisi HRD dan karyawan perusahaan X di Jakarta terkait dengan peran Human Resources Development dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Wawancara ini dapat dilakukan secara langsung dengan menggunakan panduan pertanyaan terstruktur atau tidak terstruktur. Selain itu, studi kepustakaan juga dilakukan untuk mengumpulkan informasi dari sumber-sumber yang relevan seperti buku, jurnal, artikel, dan dokumen perusahaan yang berkaitan dengan topik penelitian. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dalam tiga tahapan yakni reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kontribusi yang tinggi baik secara individu ataupun kelompok dan SDM wajib ada di dalam suatu organisasi, hal tersebut dikarenakan dengan adanya SDM dapat memberikan asset terpenting untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi dalam mencapai suatu tujuan perlu didukung dengan adanya SDM yang memiliki kualitas dan kuantitas yang memadai, karena SDM sebagai perencana dan pelaksana (Miskiani & Bagia, 2020). Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia itu dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai (Kurniasari, 2018).

Seorang karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan guna mendapatkan kinerja yang maksimal. Dengan kemampuan yang dimiliki karyawan maka karyawan dapat menyelesaikan tugas dan dibebankan oleh perusahaan dengan baik. Karyawan merupakan bagian integral perusahaan yang mewakili perusahaan dalam berinteraksi dengan konsumen karenanya kinerja karyawan akan menentukan apakah penyedia jasa tersebut mampu memberikan suatu jaminan atau assurance akan tercapainya keinginan konsumen (Sunardi, 2023).

Keterlibatan karyawan sangat penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar karyawan mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuan dalam pekerjaannya (Nugroho & Ratnawati, 2021). Kinerja yang dicapai karyawan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja yang dicapai perusahaan juga akan semakin meningkat. Dalam pelaksanaannya perusahaan memerlukan informasi tentang kinerja karyawan (Daulay et al., 2019).

Adapun produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam

menghasilkan suatu barang atau jasa. Sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan tidak adanya kontrol yang baik terhadap produktivitas kerja para staff atau karyawan yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim dan juga ketidak puasan dalam bekerja. Suatu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan juga mengalami kendala-kendala (Irmawati, 2015). Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai hasil yang perusahaan inginkan. Efek dari produktivitas akan berpengaruh kepada ke-dua belah pihak yaitu karyawan dan perusahaan, jika produktivitas tinggi maka akan menguntungkan perusahaan dan karyawan. Produktivitas kerja juga menunjukkan etos kerja karyawan dalam perusahaan (Parengkuan, 2019).

Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada di bawah kondisi distribusi yang sama dan perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja (Hakim, 2020).

Produktivitas suatu kegiatan dikatakan meningkat apabila pengembangan program memberikan hasil tambahan sebagai produk sampingan atau by-product. Produktivitas merupakan ukuran kinerja termasuk efektivitas dan efisiensi. Banyak faktor-faktor penting yang mendasari peningkatan produktivitas kinerja karyawan. Program produktivitas sering kurang memberikan perhatian pada kontribusi potensial tenaga kerja pada umumnya, sebaliknya mengandalkan pada manajemen pekerja untuk mencapai tingkat produktivitas lebih tinggi. Beberapa kegiatan nyata yang harus dilakukan perusahaan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja adalah peningkatan kepuasan kerja. Bagian dari perusahaan yang menangani permasalahan sumber daya manusia adalah Human Resource Development (HRD), bagian ini tugas utamanya mengelola Sumber Daya Manusia di Perusahaan (Putra & Wahyuni, 2022).

Pada umumnya dalam menghadapi persaingan kerja dan meningkatkan kualitas perusahaan, suatu perusahaan biasanya menitik beratkan kemampuan karyawannya dalam menghadapi masalah perusahaan serta mencari jalan keluarnya baik itu berupa internal serta eksternal. Maka dari itu Human Resource Development (HRD) ada untuk meningkatkan mutu karyawan sendiri baik karyawan yang akan bergabung (baru) maupun karyawan yang telah berada di dalam Perusahaan (Hamka et al., 2022).

Tugas dan fungsi departemen pengembangan sumber daya manusia adalah melakukan inventarisasi, menyusun kompetensi karyawan, membuat perencanaan pengembangan karir dan keterampilan, melakukan penilaian hasil kerja dan memberikan masukan serta memutuskan masalah perekrutan karyawan beserta penempatannya (Wardhana & Zainarti, 2022). Adapun fungsi-fungsi dari HRD menurut Gunawan dalam (Wardhana & Zainarti, 2022)) adalah sebagai berikut.

1. Perencanaan, merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan, yaitu dengan menetapkan program kepegawaian sesuai fungsi-fungsi yang dimiliki HRD.
2. Pengorganisasian, mengorganisir semua karyawan melalui penempatan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integritas dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan, mengarahkan semua karyawan agar bersedia bekerja sama, bekerja aktif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
4. Pengendalian, mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan serta bekerja sesuai rencana yang telah ditetapkan perusahaan.
5. Rekrutmen, melaksanakan proses seleksi dan penarikan, penempatan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan, proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan (training) yang diberikan sesuai kebutuhan pekerja masa kini maupun masa yang akan datang.
7. Kompensasi, pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik itu berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa yang diberikan kepada perusahaan dengan prinsip adil dan layak, yaitu adil karena sesuai dengan prestasi kerjanya serta layak karena dapat memenuhi kebutuhan primernya yang berpedoman pada sekurang-kurangnya sama dengan batas upah minimum pemerintah.
8. Pengintegrasian, adalah aktivitas untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi, sinergi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan, aktivitas untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai dengan pensiun tiba dengan program kesejahteraan karyawan.
10. Kedisiplinan, untuk mencapai tujuan maksimal, kedisiplinan merupakan fungsi HRD yang terpenting, karena tanpa kedisiplinan yang baik akan sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian, pemutusan hubungan kerja ini dapat terjadi oleh berbagai sebab. Seperti keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebagainya.

Human Resources Department (HRD) atau dengan kata lain departemen sumber daya manusia. HRD adalah salah satu departemen dalam suatu perusahaan yang bertanggung jawab menangani dan mengelola sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan tersebut. HRD bertanggung jawab memastikan perusahaan agar mendapatkan karyawan yang terbaik (Sari et al., 2019).

Keutamaan peran dan tugas pengembangan sumber daya manusia (human resource development) dalam meningkatkan produktivitas, namun penerapannya dalam

Peran Human Resources Development dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan

perusahaan/ organisasi masih kurang matang, sehingga setiap perusahaan harus lebih meningkatkan penerapan human resource development. Karyawan yang bekerja di organisasi atau perusahaan mempunyai tugas mengelola dan bertanggung jawab, karena pengembangan SDM diperlukan untuk pengelolaan yang lebih baik atas tenaga kerja yang ada dan ahli dan meningkatkan kinerja saat ini (Faradila & Sopiah, 2023).

Dengan demikian, peran pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan produktivitas karyawan sangatlah penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, penyediaan umpan balik yang konstruktif, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, fungsi SDM dapat membantu karyawan mencapai potensi maksimal mereka. Dengan memperkuat kompetensi karyawan, memotivasi mereka untuk berkinerja tinggi, dan memfasilitasi alur kerja yang efisien, HRD dapat secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas individu dan secara keseluruhan, menguntungkan perusahaan melalui peningkatan kinerja dan hasil yang lebih baik.

Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran utama dalam kesuksesan sebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana kegiatan. Karyawan perlu memiliki keterampilan dan motivasi yang memadai untuk mencapai produktivitas yang tinggi, yang pada gilirannya menjadi kunci bagi keberhasilan perusahaan. Pengembangan SDM melalui Human Resource Development (HRD) menjadi solusi untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui pelatihan dan program pengembangan keterampilan. Meskipun demikian, tantangan dalam penerapan HRD masih perlu diatasi agar manfaatnya dapat dirasakan secara maksimal oleh organisasi dan karyawan, menjadikan peran HRD penting dalam mencapai kesuksesan jangka panjang bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adwi, A., Pratama, M. F., Mulyadi, D. Z., Paluala, K., & Efendi, K. (2023). Pelatihan Keterampilan Soft Skills Dan Kepemimpinan Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja Umkm Di Kota Kendari. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(6), 13756–13762.
- Amelia, F., Rakibah, S., silva Ananda, P., & Rozi, F. (2023). Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital. *Journal of Management Science and Bussines Review*, 1(4), 72–80.
- Anwar, C., & Riyanto, J. (2019). Perancangan Sistem Informasi Human Resources Development Pada PT. Semacom Integrated. *International Journal of Education, Science, Technology, and Engineering (IJESTE)*, 2(1), 19–38.
- Benu, Y. S. I. P., Putri, S. M. S. S., Hartanto, C. F. B., Marginingsih, R., Supriyanto, A., & Maharani, I. A. K. (2020). *Human Resource Management (HRM) In Industry 5.0*. Zahir Publishing.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Faradila, F. A., & Sopiah, S. (2023). Human Resource Development Management: Systematic Literature Riview (SLR). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 197–208.
- Hakim, M. (2020). Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Salah Satu Cabang Perusahaan Perbankan Di Kota Bandung). *Business Preneur: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(1), 47–57.
- Hamka, A. A., Soumena, M. Y., & Hamid, A. (2022). Peran human resources development (HRD) dalam meningkatkan competitive advantage karyawan pada BTN Syariah Kcps Parepare. *Banco: Jurnal Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 4(1), 25–49.
- Irmawati, A. (2015). Peran Human Resource Development (HRD) Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di PT. Yanasurya Bhaktipersada. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 123–129.
- Kadri, K., Susanti, N., & Indriasari, N. (2021). The Effect of Human Resources Development and Morale on Temporary Employee's Work Productivity at Pamong Praja Police Unit and Fire Department in Kabupaten Kaur. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 1(3), 223–229.
- Khaeruman, K., & Tabroni, T. (2024). Strategi Efektif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Bisnis Modern. *EKOMA*:

Peran Human Resources Development dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 3(2).

- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 32–39.
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 120–129.
- Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Voice Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Pelabuhan Indonesia Iii Persero Regional Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 10(5).
- Parengkuan, E. A. (2019). Produktivitas Kerja yang dilihat dari Faktor Usia dan Pengalaman Kerja. *Jurnal Manajemen STEI*, 2(2), 145–153.
- Pricillia, M. (2023). Analisis Pentingnya Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Guna Meningkatkan Produktivitas Karyawan Gurlbucket. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(4), 8320–8327.
- Putra, A., & Wahyuni, S. (2022). Pengaruh Sistem Human Resource Development (HRD) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Stabat. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2), 159–164.
- Sari, V. R., Ervina, E., & Taufiq, R. (2019). Peran Human Resources Department (Hrd) Dalam Membangun Loyalitas Kerja Di Hyatt Regency Yogyakarta Tahun 2019. *EProceedings of Applied Science*, 5(2).
- Sulaeman, A. (2014). Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91–100.
- Sunardi, N. (2023). Peran Financial Management System (QRIS) Melalui Pendekatan UTAUT Model dalam Peningkatan Kinerja Keuangan CV Cahaya Agribiz Cianjur. *Idea Abdimas Journal*, 1(2), 85–96.
- Wardhana, M. A., & Zainarti, Z. (2022). Pengaruh Peran Human Resources Development (HRD) Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bakrie Sumatera Plantations Tbk. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 3(1), 259–265.
- Zurnali, C., & Sujanto, A. (2020). Pentingnya green human resource management pada perusahaan di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Infokam*, 16(2).