

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia memegang peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas dari perusahaan. Menurut Hasibuan, Manajemen adalah ilmu dan seni mengelola proses pemanfaatan sumber data manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Saleh dan Utomo, 2020).

Tujuan perusahaan adalah memperoleh keuntungan dan menjadi yang terbaik dalam mencukupi kebutuhan konsumen. Berdasarkan tujuan tersebut perusahaan dituntut untuk terus berinovasi menghasilkan produk dengan kualitas yang baik dan berkelanjutan. Oleh karena itu produktivitas kerja karyawan sangat penting, karena dengan produktivitas yang baik perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan sejalan dengan hal tersebut target laba perusahaan dapat tercapai.

Terciptanya produktivitas kerja yang tinggi akan meningkatkan daya saing perusahaan dalam menghadapi persaingan yang kompetitif di dalam negeri maupun secara global. Produktivitas yang tinggi juga akan membantu perusahaan dalam rangka meningkatkan perkembangan perusahaan dalam lingkup usahanya. Untuk mewujudkan tujuan tersebut memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal dan keahlian. Keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, tetapi satu sama lain saling berintegrasi agar tujuan tersebut dapat dicapai secara efektif dan efisien (Erisna, 2022).

Dewasa ini, setiap perusahaan melakukan berbagai upaya dan kebijakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi. Namun dalam kenyataannya sering sekali perusahaan menghadapi beberapa hambatan, antara lain disebabkan tidak mudahnya mengelola dan mengintegrasikan kepentingan setiap anggota dalam perusahaan dengan tujuan perusahaan tersebut. Tingkat produktivitas kerja yang dicapai adalah indikator sejauh mana efisiensi dan kemajuan ekonomi suatu perusahaan (Septiani, 2020). Oleh karena itu setiap perusahaan harus dapat mengontrol sumber daya yang ada untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Mengontrol emosional kerja karyawan,

menyediakan fasilitas kerja yang baik dan pengembangan sumber daya manusia yang memadai serta optimal akan menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Produktivitas kerja merupakan hasil konkrit berupa produk baik berupa barang maupun jasa yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Yunarsi dan Suwanto, 2016:156). Produktivitas kerja diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kuantitas kerja berkaitan dengan hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu, kualitas kerja berkaitan dengan perbandingan antara mutu suatu produk yang dihasilkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan ketepatan waktu berkaitan dengan persepsi tenaga kerja terhadap aktivitas yang disediakan dari dimulainya suatu pekerjaan sampai menjadi output (Afandi, 2018:96).

Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dipisahkan dengan dukungan sumber daya manusia itu sendiri. Maka diperlukan rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja agar memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Zivin dan Neidell, 2020). Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Adapun untuk meningkatkan produktivitas perlu diperhatikan beberapa hal diantaranya adalah disiplin kerja karyawan dalam menaati peraturan yang sudah diterapkan perusahaan. Disiplin kerja diartikan sebagai sikap, perilaku dan tindakan pengaturan yang sesuai dari organisasi baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis (Ariani, dkk 2020). Ketika peraturan telah ditetapkan oleh perusahaan maka disiplin kerja dijadikan alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, yang nantinya dapat mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran maupun kemauan untuk memenuhi semua peraturan perusahaan.

Kedisiplinan kerja yang rendah akan mengakibatkan kurangnya tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap perusahaan, sehingga tugas kerja yang telah ditetapkan

dikerjakan dengan asal tanpa berusaha menjaga kualitas pekerjaan, sehingga dalam pelaksanaannya menghiraukan aspek keselamatan, ketertiban dan ketenangan dalam bekerja. Sedangkan jika seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan, kerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas perusahaan akan tercapai (Saleh dan Utomo, 2020).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja. Sering sekali kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang diambil perusahaan akan memperhatikan motivasi kerja para karyawannya. Motivasi merupakan suatu upaya pendorong yang menyebabkan orang melakukan sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu (Hasibuan, 2015:145). Peran serta dan keterlibatan diri tanpa paksaan akan meningkatkan motivasi kerja. Kesesuaian antara kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi adalah faktor penting yang dapat menunjang produktivitas kerja

Motivasi kerja yang rendah akan berakibat pada turunnya mutu pekerjaan para karyawan (Trihudiyatmanto, 2021). Tentu hal ini akan dihindari oleh perusahaan karena penurunan mutu pekerjaan akan berdampak terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin dan motivasi kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerjanya, sebaliknya jika disiplin dan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan rendah menyebabkan produktivitas menurun (Erisna, 2022). Karyawan akan mempersepsikan bahwa apa yang diberikan perusahaan kepadanya telah sesuai dan wajar, sehingga karyawan akan memberikan balasan yang sesuai kepada perusahaan dengan cara meningkatkan tingkat produktivitas kerjanya.

Selain itu dalam meningkatkan produktivitas perlu diperhatikan komitmen antara karyawan dengan organisasi. Bila semua karyawan yang berada dalam suatu organisasi dapat berkomitmen maka tujuan dari organisasi tersebut akan tercapai. Komitmen organisasi adalah dorongan dalam diri individu untuk membuat sesuatu agar dapat mendorong keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Ariani, dkk 2020).

Komitmen organisasi mencerminkan sikap positif individu pada organisasi, sehingga dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja

Sikap positif ini akan memotivasi seseorang untuk berperilaku positif, untuk lebih disiplin dalam bekerja, untuk mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang (Niam, dkk 2020). Tanpa adanya komitmen organisasi rencan-rencana dan target perusahaan akan sulit tercapai. Komitmen karyawan pada perusahaan dapat mengurangi turnover karyawan dan tingkat absensi serta diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka (Abdullah, 2022).

Penelitian ini dilakukan di Perseroan Terbatas (PT) Dua Kelinci yang berada di Kabupaten Pati, Jawa Tengah. PT. Dua Kelinci merupakan salah satu perusahaan terbesar dan sangat familiar di kalangan masyarakat luas. Sebagai perusahaan multinasional yang bergerak pada pengolahan makanan ringan berbahan baku kacang dan olahan lainnya tentu sangat memperhatikan produktivitas kerja karyawannya, mengingat persaingan global semakin hari semakin meningkat sehingga perusahaan pasti ingin memaksimalkan produktivitas kerja karyawannya agar kualitas produk perusahaan terjaga dan tujuan perusahaan tercapai. Namun fakta di lapangan menunjukkan hal yang berbeda, produktivitas terjadi fluktuasi realisasi target produksi dan produktivitas kerja karyawan PT Dua Kelinci divisi kacang goreng dalam rentang tahun 2021-2022, sebagaimana disajikan pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Produktivitas Bagian Kacang Goreng PT Dua Kelinci Pati
Tahun 2021 – 2023

Tahun	Bulan	Target (kg)	Realisasi (kg)	Jumlah karyawan (orang)	Capaian (%)	PJO (kg/mandays)
2021	Januari	706.615	784.183	10.871	111%	72,1
	Februari	657.215	741.663	10.111	113%	73,4
	Maret	742.755	783.145	11.427	105%	68,5
	April	710.060	797.228	10.924	112%	73,0
	Mei	458.055	358.650	7.047	78%	50,9
	Juni	513.435	560.007	7.899	109%	70,9
	Juli	606.450	541.035	9.330	89%	58,0
	Agustus	611.715	784.031	9.411	128%	83,3
	September	652.405	641.002	10.037	98%	63,9
	Oktober	666.705	852.256	10.257	128%	83,1
	November	520.845	669.412	8.013	129%	83,5
	Desember	745.290	732.206	11.466	98%	63,9
2022	Januari	985.725	820.465	13.143	83%	62,4

Tahun	Bulan	Target (kg)	Realisasi (kg)	Jumlah karyawan (orang)	Capaian (%)	PJO (kg/mandays)
	Februari	824.775	603.604	10.997	73%	54,9
	Maret	748.875	435.796	9.985	58%	43,6
	April	614.400	384.066	8.192	63%	46,9
	Mei	786.150	711.762	10.482	91%	67,9
	Juni	888.750	917.231	11.850	103%	77,4
	Juli	782.400	807.568	10.432	103%	77,4
	Agustus	869.400	1.030.002	11.592	118%	88,9
	September	963.225	1.032.162	12.843	107%	80,4
	Oktober	833.325	845.183	11.111	101%	76,1
	November	815.847	944.784	12.497	116%	75,6
	Desember	798.849	849.378	11.376	106%	74,7
2023	Januari	827.351	888.319	10.379	107%	85,6
	Februari	851.946	867.287	9.949	102%	87,2
	Maret	879.645	831.379	8.349	95%	99,6
	April	838.567	843.768	13.492	101%	62,5
	Mei	794.237	823.971	11.379	104%	72,4
	Juni	761.928	797.319	12.379	105%	64,4
	Juli	784.841	771.397	13.679	98%	56,4
	Agustus	817.334	824.973	8.876	101%	92,9
	September	824.871	799.437	9.738	97%	82,1
	Oktober	809.249	803.469	10.374	99%	77,5
	November	773.449	849.725	11.790	110%	72,1
	Desember	795.679	844.972	9.783	106%	86,4

Sumber: Data Bagian Produksi PT. Dua Kelinci, 2024.

Dari tabel diatas diketahui bahwa realisasi produksi tertinggi terjadi pada bulan november 2021 dengan capaian sebesar 129% dengan nilai produktivitas tenaga kerja/kg sebesar 83,5. Sedangkan realisasi produksi terendah terjadi pada bulan maret 2022 dengan capaian sebesar 58% dan nilai produktivitas tenaga kerja/kg sebesar 43,6. Jika dibandingkan dengan tahun 2021, produktivitas rata-rata pada tahun 2022 mengalami penurunan. Hal ini perlu menjadi perhatian manajemen perusahaan agar pada periode selanjutnya mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain komitmen organisasi, motivasi, disiplin kerja.

Komitmen organisasi menunjukkan identifikasi keterlibatan individu pada organisasi. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan akan berimplikasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Namun data di lapangan menunjukkan jumlah karyawan yang resign mengalami peningkatan setiap tahunnya.

Tabel 1.2

Jumlah Karyawan yang Keluar dari PT Dua Kelinci Pati Tahun 2020-2023

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Tingkat Turnover
2020	383	20	5,2%
2021	372	25	6,7%
2022	359	32	8,9%
2023	345	35	10,1%

Sumber: Data Personalia PT. Dua Kelinci, 2024.

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan adanya fenomena yang terjadi di perusahaan yaitu *turnover* semakin meningkat setiap tahunnya jika pada tahun 2020 tingkat *turnover* sebesar 5,2%. Kemudian pada tahun 2023 meningkat menjadi 10,1%. Tingginya nilai *turnover* tersebut menunjukkan komitmen karyawan masih rendah. Karyawan belum memiliki kesetiaan untuk tetap berada di perusahaan di jangka waktu yang lama.

Produktivitas juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara singkat dengan beberapa karyawan menunjukkan karyawan kurang termotivasi dan semangat untuk berangkat bekerja. Hal tersebut didukung dengan data absensi karyawan berikut ini:

Tabel 1.3

Data Absensi Karyawan Divisi Produksi PT. Dua Kelinci Tahun 2020-2023

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	HK × JK	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
2020	312	383	119496	7154	5,99%
2021	312	372	116064	6575	5,66%
2022	312	359	112008	7220	6,45%
2023	312	345	107640	7197	6,69%

Sumber: Data Personalia PT Dua Kelinci, 2024.

Karyawan yang termotivasi untuk bekerja sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan karena tingginya motivasi kerja karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja. Berdasarkan data pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan produksi PT Dua Kelinci semakin meningkat setiap tahunnya. Dimana pada tahun 2022 tingkat ketidakhadiran menunjukkan angka 6,45%. Tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan merupakan indikator kurang maksimalnya motivasi kerja.

Produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Penerapan disiplin kerja berguna untuk mendidik para karyawan agar mematuhi dan mentaati peraturan dan kebijakan perusahaan. Dengan begitu, kehidupan perusahaan akan aman, tertib, lancar dan

tujuan perusahaan tercapai. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari ketepatan karyawan dalam berangkat bekerja. Berikut ini disajikan data tingkat keterlambatan karyawan.

Tabel 1.4
Tingkat Keterlambatan Karyawan Divisi Produksi PT. Dua Kelinci Periode Tahun 2020-2023

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	HK × JK	Frekuensi Keterlambatan	Persentase Keterlambatan
2020	312	383	119496	1367	1,14%
2021	312	372	116064	1217	1,05%
2022	312	359	112008	1545	1,38%
2023	312	345	107640	1428	1,33%

Sumber: Data Personalia PT Dua Kelinci, 2024.

Dilihat dari Tabel 1.4 di atas, persentase keterlambatan dari tahun ke tahun berfluktuasi. Pada tahun 2021 persentase keterlambatan karyawan sebesar 1,05% akan tetapi pada tahun 2022 tingkat keterlambatan semakin meningkat menjadi sebesar 1,38%. Tingginya persentase keterlambatan berangkat kerja karyawan merupakan indikasi disiplin kerja karyawan belum maksimal.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang membahas produktivitas kerja ditemukan hasil yang beragam. Hariyanto, dkk (2020) menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Eka Farma di Semarang. Sedangkan penelitian yang dilakukan Sari dan Riana (2021) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Jenggala Keramik Bali.

Penelitian Ramadhanty, dkk (2020) yang meneliti tentang disiplin kerja dan soft skill terhadap komitmen organisasi PT. Pindo Pulp and Paper Milss 2 Departemen Paper Machine 9, menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian ini senada dengan Sinaga dan Saragih (2019) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Angkasa Pura II. Berbeda dengan penelitian tersebut,

Ridwan dan Dini (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Pertamina EP Asset 2 Field Prabumulih.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Saleh dan Utomo (2020) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian penelitian Laksmiari (2019) menemukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan teh bunga teratai di Bali. Sementara itu, dalam penelitian Rampisela dan Lumintang (2019) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dayana Cipta Tomohon, menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Parashakti dan Noviyanti (2021) menyatakan motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Santoso dan Ramadhan (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, Berbeda dengan penelitian Saleh dan Utomo (2020) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan Trisyanti, dkk (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Karya Cipta Unggul Yogyakarta. Hal ini senada dengan hasil penelitian Ardiansari dan Haryani (2022) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta.

Berbeda dengan penelitian diatas, Niam, dkk (2020) dalam penelitiannya menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Armando Tobacco. Sedangkan Tambunan, dkk (2021) menyatakan dalam penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Karya Sukses Kreasi Medan.

Perbedaan hasil penelitian-penelitian sebelumnya menjadikan penelitian ini menjadi penting untuk memberikan kontribusi atas Inkonsistensi hasil yang terjadi, dan mencari tahu pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan variabel komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas maka penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Dua Kelinci Pati”**.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
 - a. Variabel eksogen adalah motivasi kerja dan disiplin kerja.
 - b. Variabel endogen adalah produktivitas kerja.
 - c. Variabel intervening adalah komitmen organisasi.
2. Penelitian ini dilakukan pada PT. Dua Kelinci Pati.
3. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Dua Kelinci bagian produksi Kabupaten Pati Jawa Tengah yang berjumlah 359 orang.
4. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan setelah proposal disetujui yakni bulan Mei 2023 s/d Agustus 2023.

1.3 Perumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, didapat beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan data produktivitas bagian kacang goreng PT Dua Kelinci Pati menunjukkan terdapat penurunan produktivitas kerja yang dilihat dari target dan realisasi produksi pada tahun 2023 dibandingkan dengan bulan sebelumnya (Tabel 1.1).

2. *Turnover* yang semakin meningkat setiap tahunnya mencapai 10,1% pada tahun 2023. Tingginya nilai *turnover* tersebut menunjukkan komitmen karyawan masih rendah (Tabel 1.2).
3. Tingkat ketidakhadiran karyawan produksi PT Dua Kelinci semakin meningkat setiap tahunnya mencapai 6,69% pada tahun 2023. Tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan merupakan indikator kurang maksimalnya motivasi kerja (Tabel 1.3).

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka dapat disimpulkan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Dua Kelinci Pati?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Dua Kelinci Pati?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Dua Kelinci Pati?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Dua Kelinci Pati?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Dua Kelinci Pati?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Dua Kelinci Pati
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Dua Kelinci Pati
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Dua Kelinci Pati
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Dua Kelinci Pati

5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Dua Kelinci Pati?

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan tambahan referensi di bidang manajemen sumber daya manusia untuk penelitian selanjutnya khususnya penelitian tentang motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan produktivitas kerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Data yang diperoleh diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.