

PRODUKTIVITAS KERJA DITINJAU DARI BERBAGI PENGETAHUAN, KEBAHAGIAAN KARYAWAN, DAN KETERLIBATAN KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO

Bagus Nyoman Kusuma Putra¹, Tiksnayana Vipraprastha², I Gede Rihayana³
Universitas Mahasaraswati Denpasar^{1,2,3}

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of knowledge sharing, employee happiness and employee involvement in increasing the work productivity of PT. Indomarco. The population in this study were 362 employees. The sampling method used in this study was proportionate random sampling using the slovin formula, namely 78 respondents. The data source in this research is the primary data source. Data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires and documentation studies. The data analysis method used is multiple linear regression analysis with the SPSS application. The results of the study show that knowledge sharing has a significant positive effect on work productivity. Employee Happiness has a significant positive effect on Work Productivity. Employee engagement has a significant positive effect on work productivity. The research model uses four (4) variables and research with the latest results that are different from the results of previous research which can be used as a reference for company leaders that it is important to prioritize sharing of knowledge between employees, ensuring employee happiness at work and always involving employees in activities to increase work productivity.

Keywords: Productivity, Knowledge Sharing, Happiness, Employee Engagement

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh berbagi pengetahuan, kebahagiaan karyawan dan keterlibatan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT. Indomarco. Populasi dalam penelitian ini ialah 362 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah proportionate random sampling dengan menggunakan perhitungan rumus slovin yaitu sebanyak 78 responden. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja secara signifikan. Kebahagiaan Karyawan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja secara signifikan. Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja secara signifikan. Model penelitian menggunakan empat (4) variabel dan penelitian dengan hasil terbaru yang berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang bisa dijadikan referensi bagi pimpinan perusahaan bahwa penting mengedepankan saling berbagi pengetahuan antar karyawan, memastikan kebahagiaan karyawan dalam bekerja serta selalu melibatkan para karyawan dalam kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Kata-kata Kunci: Produktivitas, Berbagi Pengetahuan, Kebahagiaan, Keterlibatan Karyawan

Korespondensi: Bagus Nyoman Kusuma Putra, S.E., M.M. Universitas Mahasaraswati Denpasar. Jl. Kamboja No. 11A, Denpasar, Bali 80233. Email: bgskusumaputra@unmas.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi sekarang ini persaingan bisnis menjadi sangat ketat, baik pada pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri. Untuk dapat memenangkan persaingan, perusahaan harus dapat memberikan kepuasan kepada pelanggannya, misalnya dengan memberikan produk yang mutunya lebih baik, harganya lebih murah, penyerahan produk yang lebih cepat dan pelayanan yang lebih baik dari para pesaingnya. Dewasa ini, fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa orientasi produk mengalami pergeseran, dimana sektor jasa mengambil peranan yang semakin penting. Kenyataan yang ada pada masa sekarang ini menunjukkan bahwa konsumenlah yang kini memegang kendali permainan, perusahaan yang ingin tetap survive dan berkembang mau tidak mau harus dapat mengikuti selera konsumen. Dalam hal ini kepuasan atas kualitas pelayan menjadi kunci utama untuk memenangkan persaingan. Disamping itu, pembenahan terkait dengan manajemen sumber daya manusia perusahaan juga perlu di lakukan agar perusahaan mampu bersaing secara maksimal.

PT. Indomarco Prismatama adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis ritel nasional dan jejaring peritel waralaba terbesar di Indonesia. Indomaret tersebar merata dari Sumatera, Jawa, Madura, Bali, Lombok, Kalimantan dan Sulawesi. Indomaret memiliki visi “menjadi jaringan ritel yang unggul” serta moto “mudah dan hemat”. PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali mulai berdiri dengan membuka toko pertama pada tahun 2005. Sampai dengan akhir Desember 2021, jumlah gerai yang telah dibuka PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali sebanyak 750 toko, diantaranya 514 toko di wilayah Bali dan 236 toko Depo Lombok. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, baik itu karyawan office yang menunjang segala kebutuhan toko, maupun karyawan toko yang berhubungan langsung dengan konsumen.

Salah satu data yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomarco, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Pendapatan Toko Indomaret Cabang Bali 2021

NO	BULAN	JUMLAH TOKO	TOTAL PENDAPATAN	RATA-RATA PRNDAPATAN TOKO PERBULAN	% PERUBAHAN
1	JANUARI	472	184,957,137,702	391,858,343	
2	FEBRUARI	477	159,655,618,051	334,707,795	-0.146
3	MARET	478	187,858,603,619	393,009,631	0.174
4	APRIL	483	185,803,737,988	384,686,828	-0.021
5	MEI	486	199,424,799,539	410,339,094	0.067
6	JUNI	491	188,568,636,532	384,050,176	-0.064

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

7	JULI	493	183,878,862,624	372,979,437	-0.029
8	AGUSTUS	494	184,486,533,601	373,454,521	0.001
9	SEPTEMBER	499	178,036,349,025	356,786,271	-0.045
10	OKTOBER	503	196,241,784,066	390,142,712	0.093
11	NOVEMBER	505	198,494,770,797	393,058,952	0.007
12	DESEMBER	514	212,531,942,451	413,486,269	0.054

Dari data yang disajikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa tingkat pendapatan toko indomaret Bali fluktuatif dari bulan ke bulan. pendapatan dari bulan Januari ke bulan Februari menurun 0.146%, pendapatan dari bulan Februari ke bulan Maret meningkat 0.174%, pendapatan dari bulan Maret ke bulan April menurun 0.021%, pendapatan dari bulan April ke bulan Mei meningkat 0.067%, pendapatan dari bulan Mei ke bulan Juni menurun 0.064%, pendapatan dari bulan Juni ke bulan Juli menurun 0.029%, pendapatan dari bulan Juli ke bulan Agustus meningkat 0.001%, pendapatan dari bulan Agustus ke bulan September menurun 0.045%, pendapatan dari bulan September ke bulan Oktober meningkat 0.093%, pendapatan dari bulan Oktober ke bulan November meningkat 0.007% dan pendapatan dari bulan November ke bulan Desember meningkat 0.054%. Suatu pendapatan sangat berpengaruh terhadap keuntungan perusahaan untuk keberlangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Berdasarkan data diatas dapat kita ketahui bahwa fluktuasi pendapatan yang terjadi bisa saja salah satu faktornya dikarenakan adanya permasalahan pada sumber daya manusianya, didukung dengan hasil observasi dan wawancara seperti adanya keterlambatan update stock barang yang menyebabkan tidak tersedianya barang di toko sehingga terjadi penurunan pendapatan. Kurangnya kualitas dari para karyawan dalam penyelesaian pekerjaan tersebut menyebabkan pekerjaan terhambat karena kinerja yang semakin menurun. Dalam penelitian ini, ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu berbagi pengetahuan, kebahagiaan karyawan dan keterlibatan karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hasil nyata yang diperoleh setelah mengalami tahapan-tahapan tertentu seperti adanya proses input, proses terhadap input dan pada akhirnya menghasilkan output. Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini (Sutrisno, 2019). Menurut Produktivitas kerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan (Bukit et al., 2017). Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Sunyoto, 2017). Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu output baik berupa barang atau jasa yang secara kualitatif atau kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu (Mahawati et al. 2021). Tujuan pengukuran produktivitas menurut (Syarif, 2016) adalah membandingkan hasil hal-hal berikut: (1) Pertambahan produksi dari waktu ke waktu., (2) Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu, (3) Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu, (4) Jumlah hasil sendiri dengan orang lain, dan (5) Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain. Berdasarkan pendapat di atas maka pengukuran produktivitas dapat dilihat dari dua komponen yaitu; (1) Efisiensi kerja, dapat dilihat dari ketercapaian target, ketepatan waktu, ketepatan masuk kerja, dan (2) Produksi, produksi kerja yang dihasilkan karyawan dapat dilihat dari kualitas, peningkatan setiap bulan dan persentase kesesuaian dengan harapan perusahaan.

Berbagi Pengetahuan

Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah berbagi pengetahuan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan suatu pengetahuan informasi baik dari dalam maupun luar guna meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. (Lumbantobing, 2016) mendefinisikan *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan adalah proses yang sistematis dalam mengirimkan, mendistribusikan, dan mendiseminasikan pengetahuan dan konteks multidimensi dari seorang atau organisasi kepada orang atau organisasi lain yang membutuhkan melalui metode dan media yang variatif. Indikator *knowledge sharing* adalah *knowledge donating* dan *knowledge collection*. *Knowledge Sharing* didefinisikan sebagai sebuah pertukaran pengetahuan antar dua individu; satu orang yang mengkomunikasikan pengetahuan (Ninik & Yuni, 2017). Manfaat *knowledge sharing* adalah sebagai berikut; (1) Memberikan peluang yang sama untuk individu dalam organisasi untuk mengakses dan mempelajari pengetahuan, (2) mengurangi waktu yang diperlukan untuk mendapatkan dan mempelajari pengetahuan yang baru serta dapat meningkatkan peluang untuk belajar, (3) mempersingkat penyelesaian masalah, (4) penyelesaian masalah dengan cara yang sudah terbukti efektif di unit lain, dan (5) menyiapkan konsep dasar inovasi dengan tersedianya beragam pengetahuan (Memah & Kaparang, 2017).

Kebahagiaan Karyawan

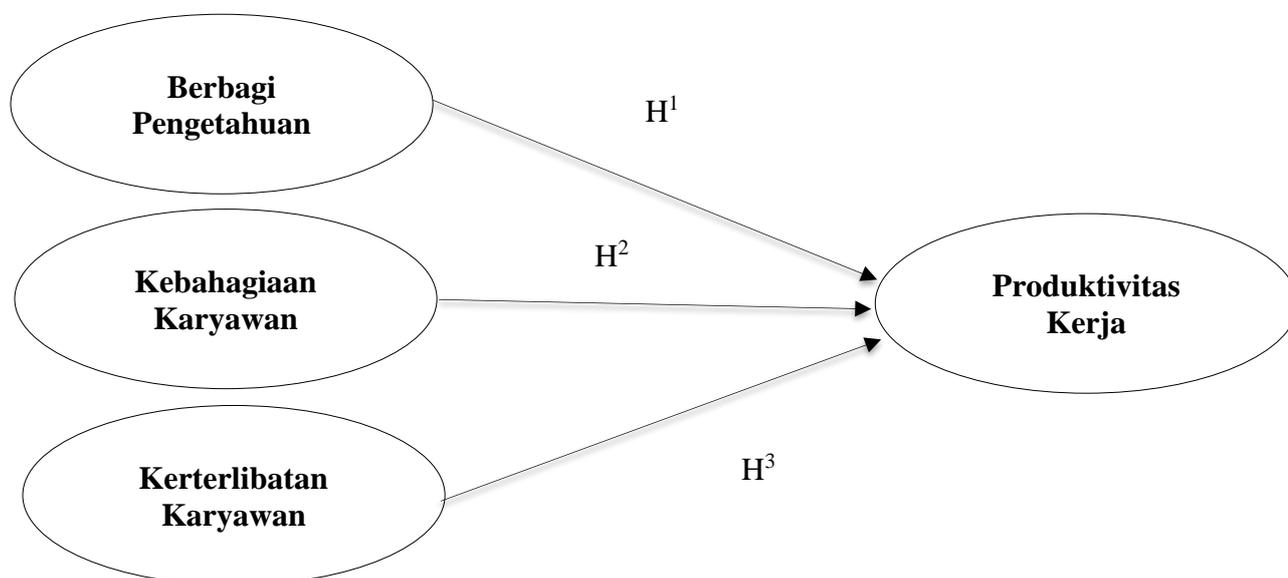
Faktor kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kebahagiaan karyawan. Kebahagiaan karyawan tidak hanya berbicara mengenai perasaan senang, namun juga perasaan positif tentang pekerjaan. Kebahagiaan karyawan adalah pola pemikiran yang membantu seseorang untuk bekerja secara maksimal (Keser, 2016). Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kebahagiaan kerja, seperti peran yang jelas, suasana tim, *work life balance*, penghargaan, dan adanya peluang peningkatan karier dan perkembangan

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

individu dari segi kompetensi. Bahkan, karyawan yang bahagia 12% lebih produktif dari pada karyawan yang tidak bahagia. Artinya, kebahagiaan datang lebih dulu dari pada kinerja karyawan sehingga penting bagi organisasi untuk mengembangkan kebahagiaan karyawan sebelum mengharapkan produktivitas kerja yang tinggi. Kebahagiaan karyawan adalah kewajiban yang perlu diperhatikan di dalam bisnis. Menurut (Forbes, 2017), banyak perusahaan yang terlalu fokus pada hasil pencapaian tim, tetapi mengabaikan siapa yang melakukan pekerjaan tersebut. Perusahaan lupa bagaimana dan mengapa karyawannya melakukan pekerjaan itu. Untuk memperbaikinya, perusahaan dapat memperhatikan keamanan kerja dan kesempatan untuk menggunakan keterampilan di tempat kerja. Intinya adalah karyawan perlu terus bertumbuh agar tetap terlibat dan produktif.

Keterlibatan Karyawan

Faktor ketiga yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan adalah keterlibatan karyawan, keterlibatan individu, kepuasan, dan antusiasme untuk pekerjaan yang dilakukannya (Robbins, 2018). Keterlibatan kerja karyawan merupakan suatu konsep yang dapat dilihat dari *discretionary effort*, yakni karyawan memiliki pilihan, karyawan bertindak bagi kepentingan organisasi. Kita mungkin bertanya kepada karyawan apakah mereka memiliki akses ke sumber daya dan peluang untuk mempelajari keterampilan baru, apakah mereka merasa pekerjaan mereka penting dan bermakna, dan apakah interaksi mereka dengan rekan kerja dan dihargai (Yudiani et al., 2017). Keterlibatan karyawan juga didefinisikan sebagai suatu sikap positif yang dianut oleh karyawan terhadap organisasi beserta sistem nilai yang ada di dalamnya. Keterlibatan karyawan tidak hanya membuat karyawan memberikan kontribusi lebih, namun juga membuat mereka memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Muliawan et al., 2017).



Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali yang berjumlah 362 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Menurut (Sugiyono, 2017), *Proportionate Stratified Random Sampling* digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Strata yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu department yang ada di PT. Indomarco Prismatama Cabang Bali. Menurut (Arikunto, 2016), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Dikarenakan jumlah populasi yang digunakan oleh peneliti cukup banyak maka peneliti menggunakan taraf kesalahan 10%. Jumlah anggota sampel total ditentukan melalui rumus Taro Yaname dan Solvin dikarenakan jumlah populsi sudah diketahui, jika populasinya besar maka jumlah sampelnya juga relatif menjadi besar. Oleh sebab itu, diperlukan teknik pengambilan sampel yang tepat dalam penelitian. Salah satu metode yang bisa dilakukan untuk menghitung sampel dengan populasi besar itu sendiri adalah dengan hitungan rumus Slovin dengan jumlah sampel sebagai berikut:

Tabel 2. Populasi dan Sampel Karyawan PT. Indomarco

NO	DEPARTMENT	POPULASI	SAMPLE
1	BIC (Branch Inventory Control)	57	12
2	Development	63	14
3	DC (Distributor Center)	58	12
4	EDP (Electronic Data Processing)	23	5
5	Franchising	3	1
6	GA (General Affair)	66	14
7	License	8	2
8	Location	20	4
9	Merchandising	8	2
10	Office Department	41	9
11	Project	15	3
TOTAL		362	78

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang telah diolah melalui SPSS dan dikumpulkan, maka diperoleh deskripsi data penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Berbagi Pengetahuan	78	6	15	12.58	1.848
Kebahagiaan Karyawan	78	15	25	19.99	2.259
Keterlibatan Karyawan	78	11	20	16.26	1.805
Produktifitas Karyawan	78	7	15	12.82	1.891
Valid N (listwise)	78				

Menurut hasil pengolahan data SPSS di atas, menunjukkan jumlah responden (N) sebanyak 78, dari 78 responden ini untuk variabel Berbagi Pengetahuan diperoleh rata-rata hitung skor jawaban sebesar 12.58. Skor jawaban responden mengenai Berbagi Pengetahuan berkisar antara 6 sampai 15 dengan standard deviasi sebesar 1.848. Variabel Kebahagiaan Karyawan diperoleh rata-rata hitung skor jawaban sebesar 19.99. Skor jawaban responden mengenai Kebahagiaan Karyawan berkisar antara 15 sampai 25 dengan standard deviasi sebesar 2.259. Variabel Keterlibatan Karyawan diperoleh rata-rata hitung skor jawaban sebesar 16.26. Skor jawaban responden mengenai Keterlibatan Karyawan berkisar antara 11 sampai 20 dengan standard deviasi sebesar 1.805. Variabel Produktifitas Kerja diperoleh rata-rata hitung skor jawaban sebesar 12.82. Skor jawaban responden mengenai Produktifitas Kerja berkisar antara 7 sampai 15 dengan standard deviasi sebesar 1.891.

Berdasarkan data yang sudah diolah, berikut disajikan hasil uji regresi linear berganda dibawah ini:

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.731	1.394		-1.242	.218
	Berbagi Pengetahuan	.429	.079	.419	5.397	.000
	Kebahagiaan Karyawan	.010	.050	.012	.197	.844
	Keterlibatan Karyawan	.551	.082	.526	6.760	.000

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

Menurut hasil pengolahan data SPSS di atas, variabel Berbagi Pengetahuan mendapat nilai t hitung sebesar 5.397 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Variabel Kebahagiaan Karyawan mendapat nilai t hitung sebesar 0.197 dengan nilai signifikansi sebesar 0.844. Variabel Keterlibatan Karyawan mendapat nilai t hitung sebesar 6.760 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Hasil tersebut menyatakan bahwa variabel Berbagi Pengetahuan, Kebahagiaan Karyawan, dan Keterlibatan Karyawan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja.

Pembahasan

Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil bahwa variabel Berbagi Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja. Ini berarti bahwa, semakin intens karyawan dalam berbagi pengetahuan mengenai pekerjaan, maka akan semakin tinggi produktifitas kerja karyawan tersebut. Meningkatnya aktivitas berbagi pengetahuan akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja individu (Wening et al., 2016). Berbagi pengetahuan memungkinkan tim memanfaatkan pengalaman dan keahlian bersama untuk memecahkan masalah dengan cepat sehingga akan meningkatkan produktifitas karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan kajian penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Basit et al., 2019; Wahyudi, 2020; Fadila et al., 2022)

Pengaruh Kebahagiaan Karyawan terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil bahwa variabel Kebahagiaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja. Ini berarti bahwa, semakin Bahagia karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, maka akan semakin tinggi produktifitas kerja karyawan tersebut. Kebahagiaan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan antara lain para karyawan akan merasakan kenyamanan ketika bekerja sehingga kinerja akan maksimal dan memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja (Salas-Vallina et al., 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan kajian penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Huda, 2022; Aminingsih & Widyantoro, 2022; Wijaya & Panjaitan, 2023)

Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil bahwa variabel Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja. Ini berarti bahwa, semakin tinggi antusiasme karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka akan berdampak pada peningkatan produktifitas karyawan tersebut. Jika seorang karyawan memiliki rasa keterlibatan tinggi, maka ia cenderung tidak akan berpikir bahwa pekerjaannya adalah sebuah beban dan cenderung juga memiliki perasaan positif

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

terkait pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan tersebut (Muliawan et al., 2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan kajian penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putri & Heryanda, 2022; Rahmatia et al., 2022; Rambembuoch & Nelwan, 2023)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diperoleh kesimpulan bahwa berbagi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja. Ini berarti bahwa, semakin intens karyawan dalam berbagi pengetahuan mengenai pekerjaan, maka akan semakin tinggi produktifitas kerja karyawan tersebut. Selanjutnya, kebahagiaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja. Ini berarti bahwa, semakin bahagia karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, maka akan semakin tinggi produktifitas kerja karyawan tersebut. Selanjutnya, keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas. Ini berarti bahwa, semakin tinggi antusiasme karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka akan berdampak pada peningkatan produktifitas karyawan tersebut. Diharapkan kepada pihak PT. Indomarco untuk tetap memperhatikan mengenai penerapan berbagi pengetahuan mengenai pekerjaan dilingkungan perusahaan, memastikan karyawan yang bekerja bahagia dalam menjalankan pekerjaannya dan memastikan karyawan memiliki antusiasme yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini masih sedikit, sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel-variabel independen lain yang secara teoritis berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Untuk penelitian selanjutnya agar menggunakan lokasi penelitian yang berbeda dan memperbanyak studi literatur yang berkaitan dengan fokus kajian yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminingsih, Titis Ani, dan Harry Widyantoro. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Avira. *SEIKO : Journal of Management & Business*. Vol 6 No 1. Pp.545-557.
- Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Basit, Acep Abdul, Intan Tenisia Prawita Sari, dan Ahmad Wahyu. (2019). Knowledge Sharing Behavior, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Astria Mandiri Kadungora. *Jurnal Wacana Ekonomi*. Vol 8 No 3.
- Bukit, Benjamin et al. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahr Publishing.
- Fadila, Kurnia, Ferdiansyah, Dwiyan, dan Betty Magdalena. (2022). Pengaruh Knowledge Sharing dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*. Vol 1. Pp. 30-37.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

- Forbes. (2017). Profile Jack Ma. Available at: <https://www.forbes.com/profile/jackma> (Accessed: 12 Juli 2017).
- Huda, Siti Nuril. (2022). Pengaruh Resiliensi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pondok Indah. *Jurnal Manajemen USNI*. Vol 7 No 1. Pp. 45-53.
- Keser, A. (2016). Happiness At Work: Survey From Turkey. *The 2016 Internasional Research Conference In London –Zurich*. Pp 295-349.
- Lumbantobing, Paul. (2016). Manajemen Knowledge sharing Berbasis Komunitas. Knowledge Management Society Indonesia: Bandung.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., et al. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktifitas Kerja. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Memah, L., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(002).
- Muliawan, Yudi. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang. *JEMBATAN-Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*. Tahun XIV No 2. Pp.69-79.
- Ninik, P., dan Yuni, S. (2017). Manajemen Pengetahuan Pendekatan Konsep dan Aplikasi Riset. Yogyakarta: Tim Media Mandala.
- Putri, Komang Unnimeily Indriani dan Komang Krisna Heryanda. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Ampel Gading. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 4, No 3. Pp.375-383.
- Rahmatia, Muhammad Fathin Mahdi, dan Neuneung Ratna Hayati. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Saat Masa Pandemi Covid-19. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik*. Vol 9 No 3. Pp.422-434.
- Rambembuoch, Credo Galileo, Olivia S. Nelwan, dan Yantje Uhing. (2023). Pengaruh Keterlibatan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Balai Gunung Tumpa. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*. Vol 11, No 1. Pp. 537-548.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2018). Perilaku Organisasi. *Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Guerrero, R.F. (2018). Happiness At Work In Knowledge-Intensive Contexts: Opening The Research Agenda. *European Research on Management and Business Economics*. Pp 1-11.

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 1, Juli 2024

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung; Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetak ke sebelas*. Prananda Media Group: Jakarta.
- Syarif, Rusli. (2016). *Produktivitas, Angkasa Bandung*
- Wahyudi, Rahmad dan Nur Laily. (2020). Pengaruh Knowledge Sharing, Perilaku Inovatif, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*. Vol 9 No 8.
- Wening, Nur & Harsono, Mugi. (2016). Relationship between knowledge sharing to individual Performance. *International Journal of Research in Business Management*. Vol. 4, Issue 1 : 67-78.
- Wijaya, Antonny dan Chistin Natalia Panjaitan. (2023). Hubungan Kebahagiaan Dan Produktivitas di Era Post Modern. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*. Vol 8 No 1.
- Yudiani, Ema. (2017). Work engagement karyawan PT. bukit asam persero ditinjau dari spiritualitas. *Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21-32.