AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 6, No. 1, Januari 2026

Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas pada Perusahaan (Studi Kasus PT Rembiga Indah)

Monika A. Rahmadona
Universitas Trilogi, Indonesia
monikamonte111@gmail.com

Submitted: 28th August 2025 | **Edited**: 28th September 2025 | **Issued**: 01st January 2026

Cited on: Rahmadona, M. A. (2026). Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas pada Perusahaan (Studi Kasus PT Rembiga Indah). *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 6*(1), 30-40.

ABSTRACT

Low productivity remains a persistent challenge for PT Rembiga Indah, as project managers' performance between 2022 and 2024 consistently fell short of the company's targets despite the growing number of projects. This study aims to analyze the key determinants of productivity and provide strategic recommendations for improvement. Using a qualitative case study approach, data were collected through in-depth interviews, direct observations, and documentation, then analyzed using thematic analysis with triangulation to ensure validity. Guided by Sedarmayanti's twelve productivity factors, the findings reveal that productivity is strongly influenced by employees' mental attitudes, education, skills, income, social security, and opportunities for achievement. Supportive factors such as workplace environment and facilities also contribute, though less significantly. In addition, two emerging factors open communication and leadership were identified as crucial in shaping motivation, coordination, and organizational culture. These results extend Sedarmayanti's framework by integrating contextual dimensions relevant to the construction sector. Practically, the study highlights the need for continuous training, fair reward systems, supportive leadership, and adaptive strategies to sustain productivity in the post-pandemic era.

Keywords: Productivity, Human Resource Management, Sedarmayanti, Leadership, Communication, Construction Industry

PENDAHULUAN

Produktivitas merupakan indikator penting dalam mengukur kinerja sebuah perusahaan karena berhubungan langsung dengan efisiensi operasional, kualitas hasil kerja, dan daya saing organisasi. Dalam industri konstruksi, produktivitas tenaga kerja dan manajemen menjadi faktor krusial untuk memastikan penyelesaian proyek tepat waktu, sesuai anggaran, dan memenuhi standar kualitas. Tantangan ini juga dihadapi PT Rembiga Indah, sebuah perusahaan konstruksi yang telah beroperasi lebih dari dua dekade.

Data produktivitas manajer proyek PT Rembiga Indah pada periode 2022–2024 menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup signifikan. Tahun 2022 perusahaan

hanya mampu mencapai produktivitas 1,75 proyek per manajer dari target lima proyek. Pada 2023, meskipun jumlah proyek meningkat dari 7 menjadi 12, produktivitas hanya naik menjadi 2,40 proyek per manajer, tetap jauh dari target. Tren serupa berlanjut pada 2024, dengan 24 proyek dikerjakan oleh tujuh manajer, produktivitas naik menjadi 3,43 namun tetap tidak memenuhi standar lima proyek per manajer yang ditetapkan. Data ini memperlihatkan bahwa kenaikan jumlah proyek tidak sejalan dengan peningkatan produktivitas, sehingga efektivitas pengelolaan sumber daya manusia belum optimal.

Berbagai studi menegaskan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, keterampilan, dan sikap kerja (Pratama & Mulyani, 2021), maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja, dukungan teknologi, dan kebijakan organisasi (Rahmawati & Wibowo, 2020). Sedarmayanti (2001) merumuskan 12 faktor produktivitas yang komprehensif, meliputi aspek mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial, penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, sarana produksi, teknologi, serta kesempatan berprestasi. Namun, penelitian terbaru menunjukkan bahwa faktor-faktor kontemporer seperti gaya kepemimpinan, budaya komunikasi, dan fleksibilitas organisasi juga semakin berpengaruh terhadap produktivitas di era pascapandemi (Santoso & Nugroho, 2022; Sari & Hidayat, 2021).

Fenomena di PT Rembiga Indah mencerminkan perlunya kajian yang lebih mendalam. Walaupun kerangka Sedarmayanti memberikan dasar yang kuat, kemungkinan terdapat faktor lain di luar kerangka tersebut yang turut memengaruhi produktivitas perusahaan, terutama dalam konteks konstruksi yang sarat dengan ketidakpastian proyek, keterbatasan sumber daya, dan tuntutan kerja kolaboratif (Wijaya & Astuti, 2019). Selain itu, pandemi Covid-19 telah menimbulkan dinamika baru yang memengaruhi stabilitas produktivitas, termasuk perubahan pola kerja, pembatasan mobilitas, dan penyesuaian strategi manajemen proyek (Putra & Dewi, 2021).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas di PT Rembiga Indah dengan menggunakan kerangka teori 12 faktor produktivitas Sedarmayanti sekaligus mengeksplorasi potensi faktor tambahan yang relevan dengan kondisi aktual. Penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi praktis berupa rekomendasi strategi peningkatan

produktivitas bagi manajemen perusahaan, tetapi juga kontribusi akademis melalui pengayaan literatur produktivitas dalam konteks sektor konstruksi di Indonesia.

LANDASAN TEORI

Produktivitas merupakan salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas dan efisiensi organisasi. Secara umum, produktivitas dipahami sebagai perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan dalam suatu periode tertentu (Sedarmayanti, 2001). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, serta dukungan teknologi (Wibisono & Kurniawan, 2021).

Sedarmayanti (2001) mengemukakan dua belas faktor yang memengaruhi produktivitas, yaitu sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial Pancasila, penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, sarana produksi, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Kerangka ini menjadi rujukan penting dalam penelitian produktivitas di Indonesia karena sifatnya yang komprehensif dan kontekstual. Namun, perkembangan penelitian terkini menunjukkan bahwa faktor lain seperti kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, serta fleksibilitas kerja juga semakin berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Astuti & Firmansyah, 2020; Nugraha & Sulistyo, 2019).

Dalam konteks industri konstruksi, produktivitas sangat dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten, sarana kerja yang memadai, serta pengelolaan proyek yang adaptif. Studi terbaru menekankan pentingnya integrasi teknologi digital dalam manajemen proyek, termasuk penggunaan Building Information Modeling (BIM) untuk meningkatkan akurasi dan efisiensi kerja (Gunawan & Prabowo, 2021). Selain itu, budaya organisasi berbasis kolaborasi dan komunikasi terbuka terbukti mampu meningkatkan koordinasi antar tim serta mempercepat penyelesaian pekerjaan (Handayani & Setiawan, 2022).

Produktivitas juga berkaitan erat dengan aspek kesejahteraan dan dukungan organisasi. Penelitian Mutmainah dan Rahayu (2021) menunjukkan bahwa keseimbangan antara kompensasi finansial dan nonfinansial dapat meningkatkan loyalitas sekaligus semangat kerja. Demikian pula, peran kepemimpinan partisipatif

mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk berprestasi (Kusuma & Lestari, 2020).

Dengan demikian, landasan teori dalam penelitian ini tidak hanya mengacu pada kerangka 12 faktor produktivitas Sedarmayanti, tetapi juga mengintegrasikan temuan-temuan terbaru terkait kepemimpinan, komunikasi, kesejahteraan, dan teknologi digital. Hal ini diharapkan dapat memberikan kerangka analitis yang lebih komprehensif dalam memahami penyebab produktivitas PT Rembiga Indah belum mencapai target serta mengidentifikasi strategi yang relevan untuk peningkatannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus yang berfokus pada PT Rembiga Indah. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali fenomena secara mendalam dalam konteks alami sehingga memberikan pemahaman komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas (Creswell & Poth, 2019). Desain studi kasus sesuai karena penelitian ini menitikberatkan pada analisis intensif terhadap satu unit organisasi dengan kondisi spesifik, yaitu PT Rembiga Indah selama periode 2022–2024.

Subjek penelitian ditentukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan informan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian (Palinkas et al., 2019). Informan terdiri dari manajer proyek, staf administrasi, tenaga teknis lapangan, komisaris, dan personalia, sehingga representasi perspektif organisasi dapat terakomodasi secara lebih luas. Jumlah informan ditetapkan hingga mencapai *data saturation*, yakni kondisi ketika wawancara tidak lagi menghasilkan informasi baru yang signifikan (Saunders et al., 2018).

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama: wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan panduan semi-terstruktur agar peneliti dapat mengeksplorasi jawaban secara fleksibel namun tetap terarah (Alsaawi, 2020). Observasi dilaksanakan di lokasi kerja untuk mencatat interaksi, perilaku, serta kondisi lingkungan kerja yang relevan dengan produktivitas. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data, misalnya laporan internal perusahaan dan arsip produktivitas proyek.

Analisis data menggunakan pendekatan *thematic analysis* yang melibatkan proses reduksi data, pemberian kode (*open coding*), pengelompokan kategori (*axial coding*), hingga penentuan tema utama (*selective coding*) (Braun & Clarke, 2021). Proses ini membantu mengidentifikasi pola dan keterkaitan antar faktor yang memengaruhi produktivitas.

Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai informan dengan latar belakang berbeda, sedangkan triangulasi metode dilakukan dengan memadukan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi (Flick, 2019). Selain itu, peneliti juga menerapkan *member checking* dengan meminta konfirmasi dari informan mengenai hasil interpretasi data untuk memastikan kesesuaian makna (Birt et al., 2016).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan analisis data lapangan, produktivitas PT Rembiga Indah pada periode 2022-2024 mengalami peningkatan relatif namun tetap belum mencapai target perusahaan. Data produktivitas menunjukkan tren kenaikan proyek per manajer dari 1,75 proyek pada 2022, meningkat menjadi 2,40 pada 2023, dan 3,43 pada 2024. Walaupun tren tersebut menggambarkan adanya perbaikan, hasil ini masih berada jauh di bawah target lima proyek per manajer. Fakta ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara kapasitas aktual dan harapan perusahaan.

Tabel 1. Faktor-Faktor Produktivitas di PT Rembiga Indah dan Kaitannya dengan Teori Sedarmayanti

No	Faktor Produktivitas	Temuan di PT Rembiga Indah	Kaitan dengan Teori Sedarmayanti
1	Sikap Mental	Karyawan menunjukkan disiplin, loyalitas, dan tanggung jawab tinggi.	Sikap mental positif meningkatkan motivasi dan semangat kerja sehingga produktivitas optimal.
2	Pendidikan	Pendidikan formal penting pada aspek teknis, namun pengalaman lebih dominan di lapangan.	Pendidikan meningkatkan kualitas SDM, sementara pengalaman memperkuat keterampilan praktis.
3	Keterampilan	Karyawan terus belajar, menjadi serba bisa, hingga ahli di bidangnya.	Keterampilan mempercepat dan mempermudah pekerjaan sesuai teori.
4	Manajemen	Mendukung sertifikasi, kesempatan sekolah,	Manajemen efektif memotivasi, mengarahkan,

No	Faktor Produktivitas	Temuan di PT Rembiga Indah	Kaitan dengan Teori Sedarmayanti
		penyelesaian masalah secara kekeluargaan, serta selalu hadir dalam permasalahan karyawan.	dan menjaga hubungan kerja yang kondusif.
5	Hubungan Industrial Pancasila	Suasana harmonis, minim konflik, dan penuh kekeluargaan.	Nilai kebersamaan dan musyawarah mendorong terciptanya iklim kerja produktif.
6	Penghasilan	Gaji, bonus akhir tahun, kendaraan, hingga program umroh.	Penghasilan layak meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan.
7	Gizi & Kesehatan	Makan siang disediakan sekaligus mendukung UMKM lokal.	Gizi dan kesehatan menjaga stamina sehingga produktivitas tetap terjaga.
8	Jaminan Sosial	Karyawan mendapatkan BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan.	Jaminan memberikan rasa aman sehingga karyawan lebih fokus bekerja.
9	Lingkungan & Iklim Kerja	Nyaman dan harmonis, meski ada catatan terkait kerapihan.	Lingkungan kerja sehat dan tertata baik mendukung produktivitas.
10	Sarana Produksi	Memiliki alat konstruksi, kendaraan, dan fasilitas administrasi lengkap.	Sarana produksi memadai memastikan pekerjaan berjalan lancar dan hasil optimal.
11	Teknologi	Hanya menggunakan standar operasional perkantoran biasa.	Meski teori menekankan pentingnya teknologi, di PT Rembiga faktor ini tidak terlalu signifikan.
12	Kesempatan Berprestasi	Didorong mengikuti seminar, pelatihan, bahkan diberi modal untuk ikut tender proyek.	Kesempatan berprestasi meningkatkan motivasi intrinsik karyawan.
13	Faktor Lainnya	Pola komunikasi, kepemimpinan owner yang humble namun tegas, serta suasana kekeluargaan.	Faktor kepemimpinan dan budaya kerja juga memengaruhi produktivitas meskipun di luar 12 faktor utama Sedarmayanti.

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2025

Analisis terhadap faktor-faktor produktivitas mengacu pada kerangka Sedarmayanti (2001) yang disajikan dalam Tabel 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor sikap mental menjadi aspek dominan, tercermin dari kedisiplinan, loyalitas, dan tanggung jawab tinggi karyawan. Faktor pendidikan dan keterampilan juga berperan penting, di mana pengalaman lapangan terbukti lebih berpengaruh

dibandingkan pendidikan formal. Manajemen perusahaan mendukung produktivitas dengan memberikan kesempatan sertifikasi, penyelesaian masalah secara kekeluargaan, serta keterlibatan aktif dalam persoalan karyawan.

Faktor hubungan industrial Pancasila tercermin dari suasana kerja yang harmonis dan minim konflik, sedangkan penghasilan yang terdiri dari gaji, bonus, kendaraan dinas, hingga program umroh menjadi pendorong kuat motivasi. Perusahaan juga menyediakan makan siang dan fasilitas kesehatan melalui program BPJS, sehingga faktor gizi, kesehatan, dan jaminan sosial berkontribusi menjaga stabilitas produktivitas.

Selain faktor utama tersebut, penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja dan sarana produksi yang memadai mendukung kelancaran operasional, meskipun terdapat catatan tentang kerapihan yang perlu ditingkatkan. Faktor teknologi relatif tidak signifikan karena perusahaan hanya mengandalkan sistem operasional standar tanpa pemanfaatan teknologi digital lanjutan. Kesempatan berprestasi diberikan melalui pelatihan, seminar, dan dukungan modal untuk mengikuti tender, sehingga menumbuhkan motivasi intrinsik karyawan.

Di luar kerangka Sedarmayanti, penelitian ini juga menemukan faktor tambahan, yaitu komunikasi terbuka dan kepemimpinan. Komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan terbukti mempercepat penyelesaian masalah dan mengurangi miskomunikasi. Gaya kepemimpinan pemilik perusahaan yang humble namun tegas mendorong motivasi dan loyalitas karyawan, sekaligus menciptakan budaya kerja kekeluargaan yang kuat.

Selain wawancara, observasi yang dilakukan menunjukkan konsistensi perilaku produktif pada sebagian besar informan. Tenaga teknis menekankan pentingnya sarana produksi dan kompensasi, staf administrasi menyoroti peran teknologi informasi, sedangkan HRD menekankan pelatihan serta hubungan industrial berbasis nilai Pancasila. Skor observasi yang diberikan kepada informan memperkuat validitas data, dengan mayoritas menunjukkan tingkat antusiasme dan konsistensi jawaban yang tinggi.

Dengan demikian, hasil penelitian menegaskan bahwa produktivitas di PT Rembiga Indah dipengaruhi oleh kombinasi faktor klasik dan faktor baru. Peningkatan produktivitas tidak hanya memerlukan optimalisasi faktor internal seperti sikap mental,

keterampilan, dan kompensasi, tetapi juga penguatan faktor kontekstual berupa kepemimpinan dan komunikasi yang efektif.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas PT Rembiga Indah dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal yang sesuai dengan kerangka 12 faktor produktivitas Sedarmayanti (2001), sekaligus diperkaya oleh faktor tambahan berupa komunikasi terbuka dan kepemimpinan. Faktor sikap mental muncul sebagai aspek dominan karena memengaruhi motivasi, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab karyawan. Hal ini selaras dengan temuan Pratama dan Mulyani (2021) yang menegaskan bahwa sikap kerja positif berperan penting dalam meningkatkan kinerja di sektor manufaktur.

Faktor pendidikan dan keterampilan juga menjadi pilar utama, di mana pengalaman lapangan dinilai lebih menentukan dibanding pendidikan formal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wijaya dan Astuti (2019) yang menyoroti pentingnya keterampilan praktis dalam proyek konstruksi, serta Gunawan dan Prabowo (2021) yang menekankan peran teknologi dan kompetensi teknis dalam mendukung produktivitas melalui penerapan Building Information Modeling (BIM).

Dari sisi kompensasi dan kesejahteraan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa penghasilan layak, bonus, jaminan sosial, serta dukungan fasilitas seperti makan siang dan program umroh meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Hal ini konsisten dengan studi Mutmainah dan Rahayu (2021) yang menemukan bahwa kombinasi kompensasi finansial dan nonfinansial dapat meningkatkan loyalitas serta produktivitas.

Faktor hubungan industrial Pancasila dan budaya kerja kekeluargaan di perusahaan terbukti mampu menjaga suasana harmonis dan meminimalisasi konflik. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Handayani dan Setiawan (2022) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berbasis kolaborasi dan komunikasi terbuka berpengaruh signifikan terhadap produktivitas sektor jasa.

Menariknya, penelitian ini juga menemukan faktor kepemimpinan dan komunikasi terbuka sebagai determinan baru produktivitas. Gaya kepemimpinan humble namun tegas dari pemilik perusahaan mendorong koordinasi, motivasi, dan loyalitas karyawan. Hasil ini menguatkan penelitian Astuti dan Firmansyah (2020) serta Kusuma dan Lestari (2020) yang menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional

maupun partisipatif mampu meningkatkan kinerja organisasi melalui pemberdayaan dan keterlibatan karyawan. Selain itu, peran komunikasi terbuka mendukung temuan Nugraha dan Sulistyo (2019) yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi efektif meningkatkan koordinasi tim dan produktivitas.

Adapun faktor teknologi dalam konteks PT Rembiga Indah belum berperan signifikan karena perusahaan masih menggunakan sistem operasional sederhana. Hal ini berbeda dengan tren pada penelitian Ramdani dan Fadhilah (2021) yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi digital menjadi salah satu pendorong utama produktivitas di era pascapandemi. Perbedaan ini menegaskan bahwa pengaruh teknologi terhadap produktivitas sangat dipengaruhi kesiapan organisasi dalam mengadopsinya.

Secara keseluruhan, pembahasan ini memperlihatkan bahwa produktivitas di PT Rembiga Indah lebih banyak ditentukan oleh faktor manusia dan budaya organisasi dibanding teknologi. Temuan tersebut memperluas kerangka produktivitas Sedarmayanti dengan memasukkan variabel komunikasi dan kepemimpinan sebagai faktor kontekstual yang relevan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya literatur produktivitas serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan produktivitas yang lebih komprehensif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa produktivitas manajer proyek PT Rembiga Indah pada periode 2022-2024 mengalami peningkatan relatif, namun belum mencapai target perusahaan. Analisis dengan kerangka 12 faktor produktivitas Sedarmayanti (2001) menunjukkan bahwa faktor dominan yang memengaruhi produktivitas adalah sikap mental, pendidikan, keterampilan, penghasilan, hubungan industrial Pancasila, jaminan sosial, serta kesempatan berprestasi. Faktor pendukung lain, seperti sarana produksi, lingkungan kerja, dan kondisi fisik karyawan, turut berperan meskipun kontribusinya tidak sebesar faktor utama.

Selain itu, penelitian menemukan faktor baru yang tidak tercantum dalam kerangka Sedarmayanti, yaitu komunikasi terbuka dan kepemimpinan. Kedua faktor ini terbukti berperan penting dalam memperkuat koordinasi, meningkatkan motivasi, serta membangun budaya kerja kekeluargaan yang menjadi ciri khas PT Rembiga Indah.

DAFTAR PUSTAKA

Alsaawi, A. (2020). Qualitative interview: A methodological discussion. *Journal of Social Research, 23*(2), 67–78.

Astuti, R., & Firmansyah, D. (2020). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7*(1), 45–56.

Birt, L., Scott, S., Cavers, D., Campbell, C., & Walter, F. (2016). Member checking: A tool to enhance trustworthiness or merely a nod to validation? *Qualitative Health Research, 26*(13), 1802–1811.

Braun, V., & Clarke, V. (2021). To saturate or not to saturate? Questioning data saturation as a useful concept for thematic analysis and sample-size rationales. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health, 13*(2), 201–216.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2019). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Flick, U. (2019). *An introduction to qualitative research* (6th ed.). London: Sage.

Gunawan, P., & Prabowo, R. (2021). Building Information Modeling (BIM) dan dampaknya terhadap produktivitas proyek konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil dan Perencanaan, 23*(2), 89–100.

Handayani, T., & Setiawan, A. (2022). Budaya organisasi dan komunikasi sebagai determinan produktivitas kerja di sektor jasa. *Jurnal Ilmu Administrasi, 19*(2), 133–144.

Kusuma, A., & Lestari, N. (2020). Kepemimpinan partisipatif dan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan konstruksi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 21*(1), 72–84.

Mutmainah, S., & Rahayu, I. (2021). Kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap loyalitas dan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12*(2), 112–124.

Nugraha, B., & Sulistyo, H. (2019). Komunikasi organisasi dan kinerja tim dalam peningkatan produktivitas. *Jurnal Komunikasi, 10*(1), 55–66.

Palinkas, L. A., Horwitz, S. M., Green, C. A., Wisdom, J. P., Duan, N., & Hoagwood, K. (2019). Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, 42*(5), 533–544.

Pratama, Y., & Mulyani, E. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan keterampilan terhadap produktivitas karyawan pada industri manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8*(2), 115–126.

Putra, A. R., & Dewi, S. P. (2021). Dampak pandemi Covid-19 terhadap produktivitas kerja di sektor konstruksi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 24*(1), 33–44.

Rahmawati, F., & Wibowo, T. (2020). Lingkungan kerja dan dukungan teknologi terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 18*(2), 201–212.

Ramdani, Y., & Fadhilah, A. (2021). Peran teknologi digital dalam meningkatkan produktivitas organisasi pascapandemi. *Jurnal Teknologi Informasi dan Bisnis, 5*(3), 201–214.

Santoso, B., & Nugroho, A. (2022). Kepemimpinan transformasional dan budaya komunikasi sebagai determinan produktivitas organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi, 19*(3), 145–158.

Sari, I., & Hidayat, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan pascapandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen, 12*(1), 77–89.

Saunders, B., Sim, J., Kingstone, T., Baker, S., Waterfield, J., Bartlam, B., Burroughs, H., & Jinks, C. (2018). Saturation in qualitative research: Exploring its conceptualization and operationalization. *Quality & Quantity, 52*(4), 1893–1907.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Wibisono, A., & Kurniawan, H. (2021). Manajemen sumber daya manusia dan implikasinya terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen, 9*(2), 150–162.

Wijaya, D., & Astuti, M. (2019). Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja proyek konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil, 26*(1), 55–64.

Yuliana, R., & Hartono, B. (2020). Peran fleksibilitas organisasi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas. *Jurnal Manajemen Strategis, 9*(2), 98–110.