

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PEMBANGUNAN DI
PT. SULTHAN SALMAN JAYA**

***INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND OVERSIGHT CONTROL ON EMPLOYEE
WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES IN PT. SULTHAN SALMAN JAYA***

Salman Dalian Ahmad, Dr. Nidya Dudija, S.Psi., M.A.

Universitas Telkom

Jl. Telekomunikasi Jl. Terusan Buah Batu, Sukapura, Kec. Dayeuhkolot, Bandung, Jawa Barat 40257
salmandalian@telkomuniversity.ac.id , Nidyadudija@telkomuniversity.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji pengaruh disiplin kerja, pengawasan kerja pada produktivitas kerja. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 karyawan dengan teknik pengambilan *explanatory research*. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif menggunakan SPSS for Windows versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan. Peneliti menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dan semakin baik pengawasan kerja maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Saran dari penelitian ini yaitu untuk tetap mempertahankan tingkat kedisiplinan karyawan agar tidak menurun sehingga produktivitas kerja karyawan juga dapat terjaga dengan baik, pengawasan kerja yang diberikan kepada karyawan hendaknya dapat ditingkatkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kata kunci: disiplin kerja, pengawasan kerja, produktivitas kerja

1. Pendahuluan

1.1.1 Latar Belakang

Pesatnya perkembangan dan kemajuan dunia industri dewasa ini, telah memacu tumbuh dan berkembangannya berbagai jenis barang industri khususnya di Indonesia. Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat dan mencari keuntungan yang maksimal untuk memajukan dan mempertahankan perusahaan (Christian dan Farida, 2016).

Agar terciptanya karyawan yang handal dan berkualitas maka perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk organisasi atau perusahaannya secara tepat dan efektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia yang mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu salah satunya memperbaiki tingkat produktivitas kerja, maka manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar organisasi dapat berjalan seimbang, kegiatan tersebut dapat berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada kemampuan organisasi tersebut dalam mencapai kinerja yang optimal, kinerja yang baik akan dapat diraih jika produktivitas kerja karyawan mengalami kemajuan atau peningkatan (Christian dan Farida, 2016).

Permasalahan produktivitas dialami dan muncul pada PT. Sulthan Salman Jaya yang usahanya bergerak dibidang kontraktor dan supplier perlengkapan SPBU yang rata-rata untuk setiap proyeknya dikerjakan lebih dari 50 orang, sehingga untuk menghitung hasil kerja karyawan tidak dapat diketahui dengan pasti, padahal perusahaan berupaya keras dalam upaya meningkatkan kualitas SDM dalam perusahaan untuk menjaga kepercayaan pelanggan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Dahyar selaku direktur utama PT. Sulthan Salman Jaya pada tanggal 23 Februari 2019, di perusahaan ini telah terjadi penurunan produktivitas kerja pegawai yang terjadi dalam berbagai faktor, diperoleh gambaran adanya perbedaan diantara para pegawai dalam hal disiplin kerja antara lain nampak pada perilaku dan sikap dalam menghormati, menghargai, mematuhi dan mentaati segala peraturan kerja yang berlaku seperti ketentuan mengenai jam kerja, mekanisme dan prosedur kerja, ketepatan waktu dalam jam kerja, hal ini masih banyaknya pegawai yang tidak mematuhi jam kerja, beberapa pegawai kadang kala hadir terlambat dan pulang mendahului sebelum waktunya, karyawan masih menggunakan jam kerja untuk istirahat seperti mengobrol sesama karyawan dan mengganggu karyawan lain yang sedang bekerja, tidak menggunakan pakaian *safety* dengan lengkap yang seharusnya dipakai dan sudah menjadi SOP (*Standard Operational Procedure*) perusahaan, misalnya karyawan yang bekerja pada *shift* malam hari sering kali tidak menggunakan pakaian *safety* yang lengkap di luar ketentuan karena jarang nya atasan untuk mengontrol karyawan pada malam hari.

Tingkat kedisiplinan karyawan harus diperhatikan melihat seringnya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan yang dapat merugikan perusahaan. Disiplin kerja menjadi hal yang penting diperusahaan ini, baik dari kehadiran karyawan maupun ketepatan jam kerja karyawan, karna setiap karyawan yang tidak hadir akan berpengaruh pada pekerjaan karyawan lainnya, sehingga terhambatnya alur pekerjaan yang seharusnya berjalan dengan baik. Terhambatnya alur pekerjaan terus menerus akan mengakibatkan keterlambatan pembangunan dan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Kedisiplinan ini bagian dari tujuan utama dalam rangka membangun produktivitas kerja yang tinggi.

Di PT. Sulthan Salman Jaya ini telah terjadi penurunan tingkat kedisiplinan, jika hal ini terus terjadi maka perusahaan akan mengeluarkan *budget* lebih untuk pekerjaan yang melebihi waktu pembangunan. Kedisiplinan ini bagian dari tujuan utama dalam rangka membangun Pengaruh menurunnya produktivitas kerja karyawan bukan hanya pada faktor disiplin kerja, faktor pengawasan kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja di perusahaan ini. Titik berat pengawasan karyawan di perusahaan ini ada pada MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia), karena SDM itulah yang melakukan kegiatan-kegiatan dalam organisasi yang bersangkutan. Sesuai dengan fungsi adanya pemimpin, PT. Sulthan Salman Jaya juga memiliki beberapa jenis jabatan yang secara fungsionalnya sama halnya dengan seorang pemimpin, disetiap lokasi proyek yang dimiliki oleh perusahaan ini memiliki seorang asisten lapangan yang mana posisinya sebagai atasan dalam satu kawasan proyek tersebut, dan asisten tersebut membawahi 2 mandor (besar) yang tugasnya melakukan pengawasan pekerjaan yang dilakukan oleh para pekerja lapangan yang ada di bawahnya antara lain, bagian teknisi mesin, teknisi listrik, bagian pembangunan gedung, bagian keamanan.

Secara garis besar mandor-mandor ini langsung berhadapan dengan karyawan pelaksana yang ada di lapangan, secara umum seorang mandor membawahi 50 s/d 60 orang karyawan pelaksana. Produktivitas karyawan dapat diketahui dari pencapaian target pembangunan yang ditentukan. Secara umum seorang karyawan dikatakan berproduktivitas jika dalam melakukan pekerjaan mencapai standar pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan atau

melampaui target yang diberikan sehingga prediksi perusahaan untuk mendapatkan target yang diluar perkiraan perusahaan dan tentunya perusahaan mendapatkan efek yang luar biasa seperti selesainya proyek pembangunan kurang dari waktu target yang telah ditentukan berdampak pada penekanan *budget* yang dikeluarkan oleh perusahaan. Pelaksanaan pengawasan sangatlah penting dalam perusahaan ini, pada dasarnya setiap instruksi yang disampaikan kepada bawahan harus diawasi oleh pimpinan sehingga pimpinan mampu mengambil tindakan apabila ada terjadi kesalahan, kelalaian akan tugas yang dijalani oleh para karyawannya. produktivitas kerja yang tinggi serta loyalitas pengabdian yang penuh dalam tugas dan tanggung jawabnya karna setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat dan bermanfaat bagi perkembangan perusahaan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien baik waktu maupun biaya. Perusahaan telah memberikan *finishment* pemotongan upah kerja karyawan yang tidak hadir. Selain kehadiran yang menjadi faktor menurunnya produktivitas di perusahaan ini, tidak sedikit karyawan yang datang terlambat atau pulang lebih awal dari waktu kerja yang telah ditentukan.

Upaya untuk mendapatkan suatu hasil pekerjaan yang baik maka diperlukan pengawasan serta kedisiplinan yang baik. Pengawasan ini dilakukan oleh Pimpinan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan pimpinan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki. Sebagian karyawan PT. Sulthan Salman Jaya cenderung kurang pengawasan dari pimpinan serta sikap disiplin karyawan pun kurang. Hal tersebut berdasarkan hasil observasi penulis pada tempat penelitian di PT. Sulthan Salman Jaya, seringkali pegawai memakai bahan baku bangunan untuk keperluan pribadi, disini terlihat rendahnya tingkat ketegasan dari manajemen yang hanya membiarkan keadaan kurang mendukung tersebut terjadi berulang-ulang. Keadaan ini apabila dibiarkan terus menerus akan mempengaruhi pula tingkat produktivitas kerja karyawan sehingga keuntungan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan fenomena diatas penulis tertarik dengan mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan di PT. Sulthan Salman Jaya.**

2. Kajian Teori

2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut Robbins dan Coulter (2014:312), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah mengenai penggunaan karyawan secara organisasional untuk mendapatkan atau memelihara keunggulan kompetitif terhadap para pesaing. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.2 Disiplin Kerja

Beberapa pendapat yang mengemukakan mengenai pengertian disiplin kerja menurut Hartatik (2014:183), berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan pendapat dikemukakan oleh Sutrisno (2016:86), menyatakan

bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

2.3 Pengawasan Kerja

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan, memegang peranan yang sangat penting karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah, sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan. Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sondang P. Siagian (2014:213) mengemukakan pengertian pengawasan kerja merupakan suatu proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

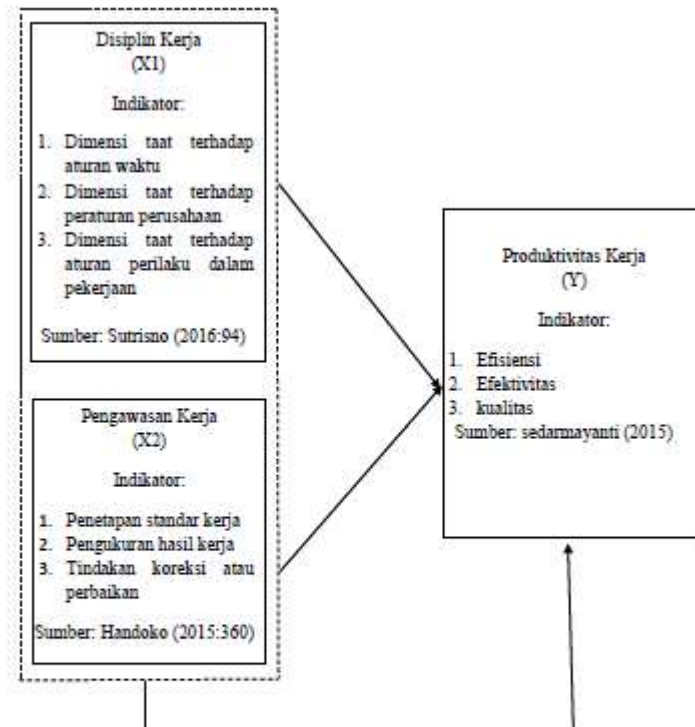
2.4 Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan produktivitas sebagai berikut produktivitas adalah konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber- sumber riil yang semakin sedikit. Sedangkan menurut Hartatik (2014), yaitu produktivitas kerja dapat diartikan perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Produktivitas kerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok.

2.5 Kerangka Pemikiran

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Meningkatnya produktivitas melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dalam perusahaan.

Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja dan dua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan pengawasan kerja. Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi perlu adanya pengawasan kerja dan disiplin kerja. Dengan adanya pengawasan kerja dan disiplin kerja maka akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Dengan demikian kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja sebagai variabel (X1) dan pengawasan kerja sebagai variabel (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebagai variabel terikat (Y). Dengan kata lain pengawasan kerja dan disiplin kerja yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang bertambah baik dengan hasil yang baik, sehingga dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
 Kerangka Pemikiran
 Berdasarkan olahan peneliti, 2019

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai disiplin kerja dan pengawasan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja di PT. Sulthan Salman Jaya serta menguji pengaruh secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Alat pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarikan ke 100 karyawan PT. Sulthan Salman Jaya Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi, regresi linier berganda, koefisien determinasi dengan signifikan 5%.

4. Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden penelitian ini paling banyak berusia 30-40 tahun yaitu sebanyak 23 responden dengan persentase 23%. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan pada PT. Sulthan Salman Jaya lebih banyak memiliki karyawan usia produktif yaitu berkisar pada umur 30-40 tahun, hal tersebut dikarenakan PT. Sulthan Salman Jaya membutuhkan usia produktif, memiliki semangat tinggi dan ketekunan yang tinggi, selanjutnya karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden penelitian ini lebih banyak karyawan bekerja sekitar 2-3 tahun yaitu berjumlah 54 responden dengan persentase 54%.

4.2 Hasil Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 ^a	.315	.301	1.784
a. Predictors: (Constant), Pengawasa_X2, Kedisiplinan_X1				
b. Dependent Variabel: Produktivitas_Y				

Sumber: Lamp, Output SPSS V25

Berdasarkan gambar Model Summary di atas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara variabel independent (kedisiplinan dan pengawasan kerja) dan variabel dependen produktivitas kerja sebesar 0,561, variabel independent kedisiplinan dan pengawasan kerja mempunyai hubungan dengan variabel dependen (produktivitas kerja) berada dalam kategori hubungan yang sedang (0,40-0,599).

4.3 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.410 ^a	.168	.160	1.955
a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan_X1				
b. Dependent Variabel: Produktivitas_Y				

Sumber: Lamp, Output SPSS V25

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,315 atau 31,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (kedisiplinan dan pengawasan kerja) memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 31,5% sedangkan sisanya 68,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.1 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.231	3.030		4.696	.000
	Kedisiplinan_X1	.207	.064	.288	3.266	.002
	Pengawasa_X2	.250	.055	.402	4.560	.000
a. Dependent Variabel: Produktivitas_Y						

Sumber: Lamp, Output SPSS V25

Tabel di atas memberikan informasi mengenai hasil pengujian hipotesis parsial, interpretasi untuk tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk kedisiplinan sebesar $3,266 > t_{tabel} (0,05;97) 1,985$, sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menolak H_0 dan menerima H_a artinya secara parsial kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai thitung untuk pengawasan kerja adalah sebesar $4,560 > t_{tabel} (0,05;97) 1,985$, sehingga dengan kriteria pengujian hipotesis adalah menerima H_0 dan menolak H_a artinya secara parsial pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

4.4.2 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.919	2	70.960	22.305	.000 ^b
	Residual	308.591	97	3.181		
	Total	450.510	99			
a. Dependent Variabel: Produktivitas_Y						
b. Predictors: (Constant), Pengawasa_X2, Kedisiplinan_X1						

Sumber: Lamp, Output SPSS V25

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung yang diperoleh adalah sebesar $22,305 > F_{tabel} (0,05;2,97) 3,090$ sehingga sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan kedisiplinan dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan termasuk ke dalam kategori baik, hampir semua karyawan PT. Sulthan Salman Jaya beristirahat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan dengan masuk dan keluar istirahat dengan tepat waktu, namun tidak semua karyawan memakai pakaian SOP karena kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan PT. Sulthan Salman Jaya terhadap peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Sulthan Salman Jaya, maka semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi juga produktivitas kerja karyawan di PT. Sulthan Salman Jaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan kerja karyawan pada PT. Sulthan Salman Jaya termasuk dalam kategori baik, semua karyawan mengakui PT. Sulthan Salman Jaya mempunyai standar operasional prosedur yang jelas untuk karyawan. Namun atasan/mandor di PT. Sulthan Salman Jaya kurang memberikan arahan kerja kepada karyawan baik secara tertulis maupun secara praktek, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Sulthan Salman Jaya, maka semakin tinggi juga pengawasan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan di PT. Sulthan Salman Jaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di PT. Sulthan Salman Jaya termasuk dalam kategori sangat baik, hampir semua karyawan PT. Sulthan Salman Jaya menjalin komunikasi yang baik dengan

atasan, namun perusahaan tidak memberikan jaminan kesehatan terhadap semua karyawan, hanya karyawan yang sudah bekerja lama yang mendapatkan jaminan kesehatan, dalam penelitian ini kedisiplinan dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka semakin tinggi disiplin kerja dan pengawasan kerja maka semakin tinggi juga produktivitas kerja karyawan di PT. Sulthan Salman Jaya.

6. Saran

Sebaiknya PT. Sulthan Salman Jaya perlu melakukan evaluasi tentang pakaian SOP untuk karyawan, apakah ada kendala dari penerapan peraturan pakaian *safety* atau kurang nyamannya pakaian *safety* yang digunakan untuk bekerja, jika tidak ada suatu kendala dari penerapan pakaian SOP maka perusahaan sebaiknya menerapkan sanksi untuk karyawan yang tidak menggunakan pakaian *safety* saat bekerja. Karna perusahaan menerapkan SOP tidak lain untuk kebaikan karyawan agar selalu terjaga keamanannya pada saat bekerja di lingkungan PT. Sulthan Salman Jaya, dengan begitu maka pekerjaan akan lebih mudah dikerjakan dan tujuan perusahaan pun akan tercapai.

Perusahaan perlu tambahan mandor yang bertanggung jawab di satu proyek, karna 1 mandor didalam 1 shift kerja itu tidak efektif, akibatnya karyawan kurang terkontrol, dan kurangnya arahan untuk karyawan melakukan suatu pekerjaan dengan prosedur yang benar, agar waktu pekerjaan karyawan akan lebih cepat. Lalu dengan penambahan mandor di proyek PT. Sulthan Salman Jaya, barang-barang dan asset perusahaan bisa terkontrol dengan baik agar meminimalisir kecurangan dari pihak luar maupun dari pihak dalam, yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan.

Perusahaan perlu mengevaluasi kebijakan perusahaan terhadap fasilitas untuk mendaftarkan karyawan mengenai jaminan kesehatan dari perusahaan (BPJS) tanpa mempertimbangkan lama bekerja, karna akan menimbulkan kecemburuan sosial terhadap karyawan yang sudah lama bekerja, jika hal tersebut dipenuhi karyawan akan merasa lebih terjamin dengan adanya fasilitas jaminan kesehatan, dengan begitu karyawan akan lebih nyaman untuk bekerja, hal ini akan berdampak pada loyalitas karyawan dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Christian, dan Farida Lena. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Bagian Produksi Sawit*. Jurnal FISIP Universitas Riau.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Edisi 2*. BPF E Yogyakarta.
- Hasibuan, P.S. Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Robbins and Coulter. (2014). *Manajemen. Twelfth Edition. United States: Pearson Education Limited..*
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Siagian, Sondang, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2014). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.