

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Bahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, didapatkan hasil bahwa variabel *positive relationship at work* dengan variabel produktivitas kerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,698 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dari penelitian ini diterima yaitu ada hubungan antara *positive relationship at work* dengan produktivitas kerja karyawan perusahaan *startup*.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Katadata (2020) menyebutkan bahwa selama pandemi Covid-19 berlangsung di Indonesia, banyak perusahaan *startup* mengalami kondisi yang buruk. Sebelum pandemi berlangsung hanya 3,6% saja perusahaan *startup* di Indonesia yang mengalami kondisi buruk, namun ketika pandemi berlangsung terdapat peningkatan drastis yaitu sebesar 42,5% perusahaan *startup* mengalami kondisi yang buruk. Hal tersebut terjadi akibat kebijakan PSBB dan *social distancing* yang membuat banyak perusahaan *startup* mengalami kondisi tersebut. Tidak hanya pemilik perusahaan *startup* yang mengalami hal tersebut, namun karyawan perusahaan *startup* juga merasakan imbas dari Covid-19, mulai dari pemotongan gaji, karyawan yang dirumahkan hal tersebut membuat karyawan mengalami penurunan produktivitas kerja yang cukup signifikan. Namun, menurut Rizkinaswara (2020) beberapa *startup* di Indonesia justru memanfaatkan pandemi untuk bangkit dan terus berinovasi. Kebangkitan *startup* tersebut yang membuat penelitian ini mendapatkan hasil yang sebaliknya, dengan produktivitas kerja karyawan yang cenderung tinggi, kondisi yang ekstrim ini justru membuat karyawan *startup* menjadi lebih tertantang untuk dapat bertahan.

Menurut Soetrisno (2012) terdapat berbagai faktor yang dapat mengatasi permasalahan produktivitas kerja seorang individu dalam sebuah perusahaan yang dibagi menjadi beberapa faktor, yaitu pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan dan hubungan antara sesama rekan kerja dan atasan. *Positive relationship at work* sebagai variabel bebas dalam penelitian ini termasuk ke dalam faktor

yang mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan yaitu mengenai hubungan antara sesama rekan kerja dan atasan. Hubungan antara rekan kerja serta atasan dapat mempengaruhi kegiatan yang dilakukan dalam tempat kerja sehari - hari. Hal ini merujuk pada sikap yang saling mendukung antar sesama rekan kerja maupun atasan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Omunakwe dan Nwinyokpugi (2019) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara relasi di tempat kerja dengan produktivitas kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,727. Dalam penelitian ini berhasil menyebutkan bahwa relasi di tempat kerja membantu memperkuat kedekatan antar sesama karyawan, seperti hubungan interpersonal di tempat kerja, meningkatkan hubungan dan memperkuat perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja dari karyawan di dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian tersebut selaras dengan hasil penelitian dari peneliti yaitu melalui uji korelasi yang telah dilakukan, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *positive relationship at work* dengan produktivitas kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,698. Hal ini menunjukkan bahwa *positive relationship at work* merupakan prediktor yang kuat untuk mengkaji produktivitas kerja, hal tersebut juga membuktikan bahwa, salah satu faktor dari produktivitas kerja adalah hubungan antara sesama rekan kerja dan atasan (Soetrisno, 2012).

Disebut sebagai prediktor kuat, karena menurut Soetrisno (2012) menyatakan apabila karyawan di perusahaan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi maksimal dalam proses pekerjaan sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja di dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari peneliti yaitu hubungan antara kedua variabel memiliki arah positif, yang berarti apabila *positive relationship at work* tinggi maka produktivitas kerja juga cenderung tinggi, begitu pula sebaliknya. Hubungan antara rekan kerja serta atasan di dalam tempat kerja akan mempengaruhi pekerjaan yang terjadi di dalam perusahaan, jika karyawan memiliki hubungan yang baik dalam hal ini *positive relationship at work*, maka karyawan akan berpartisipasi dengan baik juga dalam proses produksi sehingga dapat berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja karyawan, sebaliknya apabila dalam sebuah perusahaan, karyawan tidak memiliki hubungan yang baik antar

sesama atau tidak memiliki kecocokan, maka karyawan akan merasa terganggu dengan rekan lain sehingga akan menurunkan produktivitas kerja dari karyawan.

Beberapa jurnal menuliskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah hubungan atau relasi sesama rekan kerja, sehingga hal tersebut yang dapat mempengaruhi suasana kerja karyawan dengan nyaman, menumbuhkan semangat bekerja dan kinerja karyawan akan meningkat (Robbins, 2002; Sedarmayanti, 2009; Soetrisno, 2012). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa relasi yang terjalin dengan baik di perusahaan *startup* merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal tersebut didukung oleh (Nurdin, 2019; Sitepu et.al., 2016) budaya kerja, suasana kerja yang nyaman dan positif, baik relasi antar rekan kerja maupun atasan dapat merangsang produktivitas kerja dari karyawan, sehingga dengan relasi antar rekan kerja yang terjalin dengan baik ini merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh sebuah perusahaan *startup*, terlebih perusahaan *startup* merupakan perusahaan yang berdiri belum cukup lama, sehingga produktivitas kerja juga sangat diperlukan untuk menjaga sebuah perusahaan *startup* untuk tetap berdiri.

Carmeli (2015) mendapatkan sebuah hasil bahwa partisipan yang termasuk ke dalam karyawan milenial memiliki *positive relationship at work* dan produktivitas kerja yang tinggi, hal ini terjadi karena karyawan milenial tersebut memiliki loyalitas dalam bekerja, sehingga karyawan akan maksimal dalam bekerja, merasa bangga menjadi bagian perusahaan (Mardanadi, 2019). Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian dari peneliti, dimana penelitian yang dilakukan oleh peneliti juga melibatkan partisipan dengan usia milenial, hasil penelitian tersebut juga mendukung hasil penelitian dari peneliti yaitu terdapat hubungan antara kedua variabel yang diteliti.

Terdapat penelitian lain milik Tran et.al (2018) mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara relasi positif di tempat kerja dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan di Vietnam. Dalam penelitian ini juga didapatkan bahwa relasi positif di tempat kerja memiliki hubungan signifikan dan negatif dengan stres kerja, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya relasi positif di tempat kerja, karyawan akan merasa bertenaga serta merasakan dukungan emosi

dari sesama rekan, sehingga dapat menurunkan stres dalam bekerja. Hal ini dibutuhkan bagi sebuah perusahaan *startup* untuk dapat memiliki *positive relationship at work* dalam karyawannya, terlebih dari berbagai literatur (Machdy, 2016; Ryza, 2019) menyebutkan karyawan perusahaan *startup* erat kaitannya dengan stres, *burnout* dalam bekerja, karena banyaknya tuntutan untuk berfikir secara kreatif dan beban kerja yang berat. Dengan *positive relationship at work* baik dari rekan kerja, keluarga atau sahabat, hal tersebut mampu mengurangi stres dan stresor di lingkungan kerja (Smet, 1994).

Selanjutnya, peneliti juga mendapatkan hasil mengenai kategorisasi variabel produktivitas kerja. Berdasarkan hasil yang didapatkan, menunjukkan bahwa kategorisasi variabel produktivitas kerja yang dimiliki oleh mayoritas partisipan berada pada kategorisasi tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan *startup* yang didominasi oleh generasi milenial atau generasi yang dekat dengan digital sangat sesuai dengan budaya kerja yang ada di perusahaan *startup*. Hal ini dibuktikan dengan publikasi oleh Deloitte Indonesia Perspectives (2019) menyebutkan bahwa karyawan yang berkisar pada usia 20-30 tahun dapat dikatakan sebagai generasi milenial yang menyukai kebebasan dan fleksibilitas, memiliki produktivitas tinggi, menyukai tantangan, dan berani mengambil resiko.

Peneliti mendapatkan hasil kategorisasi variabel, kategorisasi variabel *positive relationship at work* yang dimiliki oleh mayoritas partisipan cenderung berada pada kategorisasi tinggi, hal ini membuktikan bahwa *positive relationship at work* merupakan salah satu faktor yang dimiliki oleh sebuah perusahaan *startup* untuk dapat berdiri ditengah kondisi yang ekstrim. Hal ini dapat terjadi karena, ketika karyawan memiliki hubungan yang positif dengan sesama rekan kerja, maka individu tersebut akan merasa dihargai dan mendapatkan motivasi untuk bekerja dengan baik (Oldham & Cummings, 1996), terlebih perusahaan *startup* memiliki *positive relationship at work* yang cenderung tinggi karena terletak pada budaya yang dimiliki perusahaan *startup* itu sendiri yang terletak pada relasi didalamnya yaitu: Suasana kerja yang nyaman serta ruang keterbukaan akan komunikasi (Adieb, 2021).

Hasil tersebut menunjukkan adanya perbedaan data awal yang didapatkan oleh peneliti pada latar belakang, yang menyebutkan bahwa produktivitas kerja maupun *positive relationship at work*

cenderung rendah. Hal tersebut dapat terjadi, karena di awal pandemi Covid-19 banyak perusahaan *startup* berdiri dengan rasa optimis yang tinggi untuk mengimplementasikan target yang matang, namun secara mendadak harus menghadapi pandemi Covid-19. Kondisi tersebut menyebabkan banyak perusahaan *startup* harus berhenti menjalankan aktivitas karena berbagai dampak buruk akibat Covid-19 yang membuat kondisi finansial perusahaan menurun, turunnya produktivitas kerja, lingkungan yang berubah hingga kondisi mental karyawan yang harus merasakan *shock* di awal pandemi (Handoko, 2020).

Namun berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja dan *positive relationship at work* relatif tinggi. Berdasarkan hasil data kategorisasi, terlihat bahwa produktivitas kerja dengan persentase sangat tinggi, tinggi dan sedang sebesar (65%) dan *positive relationship at work* dengan persentase sangat tinggi, tinggi dan sedang sebesar (64%). Perbedaan tersebut dapat terjadi karena terdapat rentang waktu pengambilan data awal dengan hasil penelitian yang memungkinkan adanya proses penyesuaian karyawan di perusahaan *startup*, sehingga karyawan mulai terbiasa dengan berbagai kondisi yang hadir saat pandemi, juga di dukung dengan karyawan milenial di perusahaan *startup* yang memiliki karakteristik menyukai tantangan, berani mengambil resiko dan fleksibel (Deloitte Indonesia Perspectives, 2019) sehingga mereka dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada.

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara *positive relationship at work* dengan produktivitas kerja karyawan perusahaan *startup*, hal tersebut dapat terjadi dikarenakan *positive relationship at work* merupakan salah satu prediktor terkuat yang dapat membantu seorang karyawan meningkatkan produktivitas kerja di dalam sebuah perusahaan. Selain itu terdapat berbagai keunikan yang membedakan penelitian milik peneliti dengan penelitian yang lain. Hal tersebut terletak pada variabel bebas yang digunakan peneliti, dimana dalam penelitian sebelumnya (dalam konteks Indonesia) belum ada yang menggunakan *positive relationship at work* sebagai variabel bebas. Kemudian keterkaitan antara kedua variabel dengan karyawan di perusahaan *startup* yang belum ada penelitiannya.

Dalam melaksanakan penelitian, peneliti menyadari bahwa penelitian ini, masih memiliki beberapa keterbatasan dan kekurangan, antara lain:

- a. Peneliti kurang dalam menggali data demografi dari partisipan, sehingga data demografi penelitian ini hanya sebatas nama atau inisial, usia, pendidikan terakhir, dan jenis kelamin. Seharusnya peneliti menambahkan hal lain atau data demografi lain seperti lama bekerja, jabatan atau divisi untuk lebih memperkaya hasil penelitian.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel *incidental sampling*, sehingga data yang didapatkan dari partisipan pada penelitian ini kurang dapat mewakili masing-masing daerah yang ada di Indonesia sehingga dapat generalisasi hasil dalam penelitian ini menjadi terbatas.

## 5.2. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, didapatkan bahwa ada hubungan berarah positif yang signifikan antara *positive relationship at work* dengan produktivitas kerja karyawan perusahaan startup. Nilai koefisien korelasi dari *positive relationship at work* dengan produktivitas kerja adalah sebesar 0,698. Semakin tinggi *positive relationship at work*, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan di perusahaan *startup*. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini diterima.

## 5.3. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berikut beberapa saran yang dapat peneliti berikan:

- a. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Bagi peneliti selanjutnya dapat berfokus pada data demografi tertentu, karena dari penelitian milik peneliti data demografi hanya sebatas usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan saja, mungkin peneliti selanjutnya dapat menambahkan data demografi lain untuk memperkaya hasil penelitian misalnya jenis perusahaan *startup* tertentu, jenis pekerjaan (divisi partisipan), level jabatan tertentu dalam membahas *positive relationship at*

*work* maupun produktivitas kerja. Lebih lanjut peneliti selanjutnya dapat menggunakan teknik pengambilan sampel lain, selain *incidental sampling* yang digunakan peneliti, sehingga hal tersebut dapat membuat data dari masing-masing daerah di Indonesia dapat lebih terwakili hasilnya.

b. Bagi Pimpinan Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *positive relationship at work* memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karyawan di perusahaan startup. Apabila ditinjau dari adanya hubungan antara *positive relationship at work* dengan produktivitas kerja, maka penting bagi sebuah perusahaan untuk dapat menjadikan hasil penelitian sebagai dasar dalam mengembangkan strategi untuk mendukung karyawan mengalami *positive relationship at work* yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan perusahaan startup. Produktivitas sendiri merupakan salah satu hal yang dibutuhkan perusahaan untuk tetap berdiri, sedangkan salah satu faktor untuk mewujudkan produktivitas tersebut terletak pada salah satu faktornya yaitu *positive relationship at work*.

c. Bagi Karyawan Perusahaan Startup

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *positive relationship at work* dengan produktivitas kerja karyawan di perusahaan startup. Berdasarkan hasil tersebut, diharapkan karyawan dapat melakukan berbagai usaha untuk dapat menerapkan relasi yang positif dalam bekerja, sehingga dengan relasi yang positif dalam bekerja dapat menciptakan suasana kerja yang sesuai untuk dapat bekerja lebih produktif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adieb, M. (2021). Karakteristik Budaya Kerja di Startup. [*On-line*]. Glints.com.
- Astria, Lengkong, Mandey. (2015). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai. *JAP*, 31(3).
- Ali, M. Y., & Kodrat, D. S. (2017). Faktor-faktor penyebab kegagalan bisnis pada perusahaan mitra jaya abadi. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 2(1).
- Arviana, G. N. (2021). Yuk Pahami 6 Perbedaan Budaya Kerja di Perusahaan Startup dan Korporat. [*On-line*]. <https://glints.com/id/lowongan/budaya-kerja-startup-dan-korporat/>.
- Azwar, S. (2016). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (1999). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Babin, B., & Boles, J. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role



stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72(1), 57-75.

Blank, S. (2013). Why the lean start-up change everything. *Harvard Business Review*. 91, 63-72.

BPS. (2020). Katalog: 3101028. *Analisis hasil survei dampak COVID-19 terhadap pelaku usaha*, vi+ 22 halaman.

Bloom, N. (2020). The productivity pitfalls of working from home in the age of COVID-19. Stanford News. <https://news.stanford.edu/2020/03/30/productivity-pitfalls-working-home-age-covid-19/>.

Bart, Smet. (1994). *Psikologi Kesehatan*. PT. Gramedia Widiasarna Indonesia : Jakarta.

Carmeli, A. (2015). Chapter 3 Positive work relationship, vitality, and job performance. *In Emotions in Groups, Organizations and Cultures*, 45-71.

Dutton, J. E., Ragins, B. R. (2007). *Exploring positive relationship at work: Building a theoretical and research foundation*. New York: Psychology Press.

Deloitte Indonesia Perspectives. (2019). The Deloitte global millennial survey 2019. [On-line]. <https://www2.deloitte.com>.

Echdar, S. (2013). *Manajemen entrepreneurship: Kiat sukses menjadi wirausaha*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Faeni, D. P., Hidayat, R. S., Oktaviani, R. J., Yustiani, R. M. (2021). Analisis pengaruh social distancing, work from home dan aplikasi video call terhadap produktivitas organisasi: Studi kasus pada pemukiman di DKI Jakarta. *SIMO*, 2(1).

Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). SAGE Publications Ltd.

- Fitriyani, I. (2016). *Pengaruh human relation terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Otim grup Purwokerto* (skripsi dipublikasikan). Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri.
- Golden, L. (2012). The effects of working time on productivity and firm performance research synthesis paper. *Research Gate*.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2006). *Manajemen sumber daya manusia, edisi revisi cetakan ke-8*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Handoko, I. (2020). Kemampuan Bisnis Rintisan Indonesia di Masa Pandemi. *Faculty Member, Universitas Prasetiya Mulya*.
- Hutauruk, D.M. (2021). Lebih dari 2.100 Perusahaan Startup Sudah Beroperasi di Indonesia. [On-line]. <https://nasional.kontan.co.id>.
- Hidayat, R., Hasanah, U. (2016). Hubungan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4(1).
- Institute for Corporate Productivity. (2020). The corona virus employer resource center. [On-line]. <https://www.i4cp.com/search/productivity?categories=coronavirus,coronavirus-practice>.
- Ismi, T. (2021). Tertarik kerja di perusahaan startup? cari tahu dulu apa saja plus minusnya. Glints. [On-line]. <https://glints.com/>.
- Katadata. (2020). Strategi Bertahan Startup Digital di Tengah Pandemi COVID-19. [On-line]. <https://katadata.co.id/katadatainsightscenter/analisisdata>

- KBBI, 2016. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). [On-line]. <http://kbbi.web.id/pusat>.
- Kien. (2012). *Factors affectin the fluctuations labours productivity in the construction projects* (Skripsi dipublikasikan). Vietnam: University of Economics, Ho Chi Minh City.
- Kurniati. (2017). Komunikasi pemasaran transportasi online NGuberJEK. *Jurnal Komunikasi dan Kajian Media*, 1(1).
- Kaplan, R. S., Norton, D. P. (2000). *Translating strategy into action*. Harvard Business School.
- Luthans, F. (2002). *Organizational behavior: 7<sup>th</sup> edition*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Lestary, L., & Harmon. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).
- Machdy, R. (2016). *Kerja di Startup: Tetap Stres Walau Bahagia*. Pijar Psikologi. Diakses di Pijarpsikologi.org
- Madden, A., Alfes, K., Fletcher, L., Robinson, D., Holmes, J. (2015). Evaluating the evidence on employee engagement and its potential benefits to NHS staff: a narrative synthesis of the literature. *Health Serv Deliv Res*, 3(26).
- Marwansyah. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Edisi dua*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Markham, S. E., Yammarino, F. J., Murry, W. D., & Palanski, M. E. (2010). Leader member exchange, shared values, and performance: Agreement and levels of analysis do matter. *Leadership Quarterly*, <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.03.010>
- Mardanadi, S. A. (2019). Analisis Loyalitas Karyawan, Kepuasan Kerja, dan Happiness at Work terhadap Organizational

Citizenship Behavior pada Generasi Millennial di Jabodetabek. (Thesis), STIE Indonesia Banking School.

Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari rumah (Working From Home / WFH): Menuju tatanan baru era pandemi COVID 19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 126–150.

*MILLENNIAL* | meaning in the Cambridge English Dictionary. (2020). <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/millennial>.

Nasron., & Astuti, T. B. (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (studi pada karyawan bagian produksi PT Mazuvo Indo). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*, 1(1), 1–23.

Nurdin, M. (2019). Peran HRD di perusahaan *start-up*. *Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPI)*.

Nwinyokpugi, P.N., Omunakwe, P.O. (2019). Interpersonal Relationship at Work; Enhancing Organizational Productivity of Deposit Money Banks in Port Harcourt. *Jurnal of Resource in Business and Management*, 7(1).

Octanisa, D. S., Sari, N. R. (2018). Pengaruh employee relation terhadap motivasi kerja karyawan di intercontinental Bali resort. *Jurnal Kepariwisata dan Hospitalitas*, 2(1).

Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3).

Patel, N.(2011). *Startup stars: A brief history of the best 20th century business launces*. Geek Wire: Technology News Site.

Pardede, R. (2006). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan bagian personalia pada PT. (Persero)

- pelabuhan Indonesia I Medan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2(4), 215-228.
- Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual a step by step guide to data analysis using SPSS for windows (third edition)*. Maidenhead: Open University Press.
- Pranata, F. D. A., Sitepu, S, N. (2016). Peran faktor internal dan faktor eksternal pada keberlangsungan *start-up* bisnis kota Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 1.
- Reis, H. T., & Gable, S. L. (2003). *Toward a positive psychology of relationships*, in C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *flourishing: Positive psychology and the life well-lived*. American Psychological Association.
- Rini, R., Ismail, H. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Politeknik Tanah Laut Di Kabupaten Tanah Laut). *Jurnal Wawasan Manajemen*. 2(1).
- Ries, E. (2011). *The lean startup: How todays entrepreneurs use continous innovation to create radically successful business*. New York: Crown Business.
- Prasetya, R. I., & Teriajeng A. T. (2014). Analisis risiko produktivitas tenaga kerja terhadap kinerja waktu proyek pada bangunan bertingkat. *J.Infras*, 3(2), 127-135.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635.
- Robbins, P. S. (2002). Prinsip-prinsip perilaku organisasi. Edisi kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S. E & Dewi, S.S. Jakarta: Erlangga.

- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku organisasi. Edisi sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- Rizqullah, T., Dr. Mahyuzar, Drs, M. S. (2019). Relasi antara atasan dan bawahan dalam pembinaan kerja pada PT PLN (Persero) wilayah Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP Unsyiah*, 3(3), 1–16.
- Robert Walters Japan. (2020). 30% of employees working from home experience decreased productivity – company measure for communication and concentration needed. *Robertwalters.co.jp*.
- Ryza P. (2017). Meningkatkan keterlibatan karyawan untuk mengurangi "turnover" karyawan yang kerap terjadi di startup. [On-line]. <https://dailysocial.id/post/meningkatkanketerlibatan-karyawan>.
- Soetrisno, E. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syafnidawaty. (2020). STARTUP. Universitas Raharja. [On-line]. <https://raharja.ac.id/2020/12/02/startup/>.
- Sinungan, M. (2009). *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutiyono, A. (2012). Analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi dan motivasi terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja. *Skripsi Universitas Negeri Jakarta*. <http://repository.unj.ac.id>.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika.

- Senata, W., Nuridja, I. M, Suwena, K. R. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Kembang Sari kabupaten Badung tahun 2021. *Ganesha Singaraja*, 4(1).
- Sugiyono (2015). *Metode penelitian kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sakitri, G. (2020). Work from home dan dua mata pedangnya. *Forum Manajemen Prasetiya Mulya*, 34(1).
- Satuan Tugas Penanganan Covid 19. (2021). Data sebaran covid 19 di Indonesia. [On-line]. <https://www.covid19.go.id/>.
- Salain, P. P., Putra, A. M. S., & Rismawan, E. P. A. (2020). Studi eksplorasi dampak work from home terhadap kinerja karyawan di masa pandemi covid-19 pada BUMN di wilayah Denpasar. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2), 19–27.
- Susskind, A., Kacmar, K., & Borchgrevink, C. (2003). Customer service providers' attitudes relating to customer service and customer satisfaction in the customer-server exchange (CSX). *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 179-87.
- Stieg, C. (2020). Working from home actually makes you better at some tasks and worse at others, here's what you need to know. [On-line]. CNBC. <https://www.cnbc.com/2020/03/12/study-how-working-from-home-boosts-and-hurts-productivity-creativity>.
- Timpe, D. (2002). *Seri sumber daya manusia produktivitas*. Jakarta: PT. Gramedia.

- Tricahyono, D., Hardiansyah, R. (2019). Identifikasi Faktor-Faktor Kesuksesan Start Up Digital di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi*, 27(2).
- Tran, K. T., Nguyen, P.V., Dang, T.T.U., Ton, T.N.B. (2018). The Impact of the High-Quality Workplace Relationships on Job Performance: A Perspective on Staff Nurses in Vietnam. *Behavioral Science*, 8, 109.
- Wibowo, F. T. (2019). Pengaruh pekerjaan, promosi, rekan kerja, atasan, lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan studi kasus di PT. Primissima Medari Sleman Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2).
- World Health Organization. (2020). Coronavirus disease 2019 (COVID-19) [*On-line*] Indonesia: World Health Organization.