

PENGARUH SEMANGAT KERJA, ETIKA KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PABRIK ARFA FROZEN FOOD PEKANBARU

Dian Nabila Julianti, Hammam Zaki, Rian Rahmat Ramadhan

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304097@student.umri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh semangat kerja, etika kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas karyawan pada Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer dari kuesioner penelitian. Sampel penelitian ini sebanyak 31 responden. Analisis yang digunakan menggunakan metode kuantitatif dengan alat regresi linear berganda menggunakan program software SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan; (2) etika kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan; (3) pengawasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Etika Kerja, Pengawasan Kerja, Produktivitas.

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai tujuan. Salah satu dari tujuan tersebut adalah mencari keuntungan. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam kesuksesan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia (Widyantari et al., 2022). Oleh sebab itu, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan dan mempertimbangkan produktivitas karyawan adalah Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru. Sumber daya manusia yang berkualitas nantinya akan mempengaruhi tingkat produktivitas yang tinggi dalam bekerja. Oleh sebab itu, produktivitas menjadi faktor penting bagi perusahaan dikarenakan dengan meningkatnya produktivitas, maka perusahaan akan lebih unggul dalam persaingan. Karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Menurut Firdaus dan Oetarjo (2022), produktivitas adalah kemampuan seseorang mencapai target kerja secara efektif baik dalam hal jumlah, kualitas, dan efisiensi waktu antara input yang dilakukan karyawan untuk menghasilkan output tertentu. Salah satu

perusahaan yang memperhatikan dan mempertimbangkan produktivitas karyawan adalah Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru. Perusahaan ini merupakan sebuah usaha yang bergerak di bidang produksi kulit kebab yang telah beroperasi sejak tahun 2017 sampai saat ini. Selain memproduksi kulit kebab, perusahaan ini juga tersedia frozen food lainnya seperti kentang, nugget, sosis, otak-otak, bakso, dan lain-lain. Di dalam dunia Bisnis, tentunya para pelaku usaha memiliki pesaing dalam berbisnis, khususnya di Kota Pekanbaru terdapat beberapa pesaing yang memproduksi kulit kebab seperti aza frozen food, warung kebab asma'amira, dan lain-lain. Dari beberapa pesaing usaha tersebut, Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru memiliki keunggulan dalam menghasilkan kualitas produksi yang lebih baik, varian rasa yang menarik, dan harga yang lebih kompetitif serta strategi pemasaran yang efektif. Selain itu, Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru juga memiliki jaringan distribusi yang luas. Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru melayani pasar domestik (dalam negeri) seperti: usaha kecil dan menengah, warung atau kedai makanan siap saji, jasa catering untuk acara atau pesta, penjual kebab kaki lima dan cafe. Untuk saat ini Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru mencakup pasar lokal yang melayani penjualan dalam kota misalnya pemasok/distributor kulit kebab di Pekanbaru dan luar Kota Pekanbaru seperti, bukit tinggi, Batusangkar, padang, dan lain-lain.

Fenomena mengenai produktivitas karyawan pada pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Muda Siregar selaku atasan yang mempunyai pabrik tersebut menyatakan bahwa, terjadinya penurunan hasil produksi dari yang telah ditetapkan dan hasil tersebut tidak pernah tercapai oleh karyawan, sehingga berpengaruh terhadap omset penjualan hal tersebut disebabkan oleh menurunnya semangat kerja karyawan, etika kerja, dan pengawasan kerja, dengan kurangnya semangat karyawan sehingga ada beberapa karyawan yang setiap harinya tidak masuk bekerja, dan ada beberapa karyawan yang memiliki etika yang kurang baik dalam bekerja dari sisi lain kurangnya pengawasan dari atasan sehingga berpengaruh terhadap target produksi yang telah ditetapkan setiap harinya.

Produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh semangat kerja, etika kerja, dan pengawasan kerja. Apabila diantara karyawan sudah tidak menghiraukan semangat kerja, etika kerja, dan pengawasan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas karyawan akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja yang baik sangat diperlukan semangat kerja, etika kerja, dan pengawasan kerja.

Adapun data jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin dan bagian operasional produksi pada Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru Tahun 2024, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin dan Bagian Operasional Produksi Pada Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru Tahun 2024

Bagian Kerja	Jenis Kelamin		Jumlah Karyawan
	Laki-laki	Perempuan	
Penerimaan Bahan Baku (<i>Receiving Area</i>)	3	0	3
Persiapan Bahan (<i>Preparation</i>)	2	0	2
Proses Produksi (<i>Processing</i>)	10	9	19
Pengemasan (<i>Packaging</i>)	0	4	4

Penyimpanan (<i>Storage</i>)	2	0	2
Distribusi (<i>Distribution</i>)	1	0	1
Jumlah Karyawan	18	13	31

Sumber : Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru, 2024.

Berdasarkan data pada tabel 1 diatas, diketahui bahwa jumlah karyawan pada Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru yang berjumlah 31 orang karyawan. Salah satu permasalahan yang dihadapi saat ini adalah produktivitas karyawan pada Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru. Untuk mengetahui bagaimana produktivitas karyawan pada Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru dari tahun 2021 sampai tahun 2024, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Data Produksi Kulit Kebab Pada Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Selisih (Ton)	Persentase (%)	Jumlah Karyawan
2022	57.720.000	55.174.000	2.546.000	95,58%	37
2023	51.480.000	48.107.000	3.373.000	93,44%	33
2024	48.360.000	44.778.000	3.582.000	92,59%	31

Sumber : Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru, 2024.

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat tingkat produktivitas kerja karyawan selama tiga tahun terakhir mengalami penurunan produksi dan realisasi selama tiga tahun terakhir belum mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya semangat kerja karyawan dalam bekerja dan mereka cenderung mengalami penurunan produktivitas, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Etika kerja yang kurang baik ditempat kerja juga dapat mengakibatkan penuruanan konsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam waktu yang ditentukan. Kurangnya pengawasan dan arahan yang di berikan oleh atasan terhadap karyawan yang membuat karyawan tersebut tidak memiliki rasa semangat untuk bekerja dan mempengaruhi etika dalam bekerja sehingga tidak mempunyai rasa tanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaannya tersebut sehingga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan yang dihasilkan. Maka mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan pada Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru belum optimal. Belum optimalnya produktivitas karyawan tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain.

Untuk menghasilkan produktivitas yang baik karyawan harus memiliki semangat kerja yang tinggi, semangat kerja yang tinggi adalah suatu kondisi yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Menurut Latipah dan Ndua (2023), menyatakan bahwa semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas karyawan yang tinggi, maka dari itu suatu perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan atau mempertahankan semangat daya juang yang tertanam pada setiap karyawan. Dengan semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik. Beberapa karyawan pada Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru memiliki semangat kerja yang menurun sehingga banyak karyawan yang tidak masuk bekerja setiap harinya dan ada beberapa karyawan yang memilih untuk mengundurkan diri dari pabrik hal tersebut menyebabkan terjadinya penurunan pencapaian produksi dari yang telah

ditetapkan dan berpengaruh terhadap omset penjualan. Hal ini didukung oleh penelitian Pratama *et al.*, (2024), menyatakan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Produktivitas karyawan, tidak hanya dipengaruhi oleh semangat kerja namun juga dipengaruhi oleh etika kerja, etika merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai semangat dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan semangat yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu etika dalam bekerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas (Sugiarti *et al.*, 2020). Selain memiliki semangat kerja yang baik dalam bekerja kita sebagai karyawan juga harus mempunyai etika yang baik saat bekerja hal tersebut akan mendorong tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru ada beberapa karyawan yang tidak mencerminkan sikap tersebut pada saat bekerja, dengan mencerminkan sikap yang sewenang-wenang. Setiap perusahaan memiliki peraturan dalam bekerja, beberapa karyawan pada pabrik arfa frozen food pekanbaru sering kali melanggar peraturan yang telah ditetapkan seperti datang terlambat, tidak hadir dalam bekerja, bermain ponsel saat jam kerja dan bertengkar dengan rekan kerja. Hal tersebut akan membuat pekerjaan yang dilakukan tidak stabil dan akan berpengaruh besar terhadap produktivitas tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian Latifah (2020) yang menunjukkan bahwa etika kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Ketika karyawan berkomitmen dengan etika kerja yang ada maka produktivitas kerjanya akan berjalan secara efektif dan efisien.

Pengawasan berguna untuk meyakinkan apakah suatu pekerjaan dan kegiatan tidak terlalu menyimpang dari rencana, dan apabila masih terjadi penyimpangan atau perbedaan atau perbedaan realisasi, sehingga produktivitas yang direncanakan akan lebih baik. Sebaliknya, kesalahan dalam pembuatan rencana dalam melakukan pengawasan kerja akan menyebabkan kegagalan atau tidak tercapainya tujuan pelaksanaan (Kostafina *et al.*, 2024). Kurangnya pengawasan dan arahan yang diberikan oleh atasan Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru terhadap karyawan yang membuat karyawan tersebut tidak memiliki rasa semangat untuk bekerja dan mempengaruhi etika dalam bekerja sehingga tidak mempunyai rasa tanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaannya tersebut sehingga berpengaruh terhadap produktivitas yang dihasilkan. Hal ini didukung oleh penelitian Ajeng (2019) yang menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan adalah hal penting yang harus diberikan perhatian, karena tujuan utama dalam melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan output maksimum dengan biaya minimum. menurut Setiawan dan Nuridin (2021) menyatakan bahwa, produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika, produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Adapun menurut Firdaus dan Oetarjo (2022), produktivitas adalah kemampuan seseorang mencapai target kerja secara efektif baik dalam hal jumlah, kualitas, dan efisiensi waktu antara input yang dilakukan karyawan untuk menghasilkan output tertentu.

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang untuk bekerja dengan giat, serta cepat dan lebih baik di dalam suatu organisasi. Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja akan memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi (Surya dan Rusdian, 2021). Semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas karyawan yang tinggi, maka dari itu suatu instansi harus selalu berusaha untuk meningkatkan atau mempertahankan semangat daya juang yang tertanam pada setiap karyawan (Latipah dan Ndua, 2023). Adapun menurut Rumengan *et al.*, (2023), semangat kerja ialah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Etika Kerja

Menurut Ilahi *et al.*, (2025), etika kerja adalah sikap dan perilaku yang baik dari seorang karyawan atau pimpinan dalam menjalankan tugasnya di suatu perusahaan atau organisasi. Etika kerja juga bisa diartikan sebagai kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepat di tempat kerja. Adapun menurut Kumalasari (2021), etika kerja adalah perilaku positif yang mempelajari mengenai norma-norma suatu kelompok pada suatu paradigma kerja Kemudian menurut Carcia *et al.*, (2025), etika kerja adalah seperangkat nilai, norma, dan prinsip moral yang memandu perilaku individu dalam lingkungan kerja. Ini mencakup berbagai aspek.

Pengawasan Kerja

Potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam menjalankan perusahaannya. Keberhasilan dan produktivitas seseorang dalam suatu bidang pekerjaan ditentukan oleh tingkat pengawasan, pengalaman kerja, kualitas kehidupan kerja dan juga produktivitas karyawan terhadap perusahaan yang ditempati. Pengawasan mutlak diperlukan dalam suatu perusahaan baik dalam hal

yang bersifat teknis dalam pekerjaan atau perintah dari atasan, rencana kerja, penyampaian ide, mengevaluasi, menilai, dan mengoreksi.

Menurut Darliah *et al.*, (2025), pengawasan adalah suatu proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa semua kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan mencapai hasil yang optimal. Pengawasan melibatkan tindakan pencegahan untuk menghindari kesalahan yang berpotensi merugikan organisasi, serta tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan yang telah terjadi. Adapun menurut Kostafina *et al.*, (2024), pengawasan berguna untuk meyakinkan apakah suatu pekerjaan dan kegiatan tidak terlalu menyimpang dari rencana, dan apabila masih terjadi penyimpangan atau perbedaan atau perbedaan realisasi, sehingga produktivitas yang direncanakan akan lebih baik. Sebaliknya, kesalahan dalam pembuatan rencana dalam melakukan pengawasan kerja akan menyebabkan kegagalan atau tidak tercapainya tujuan pelaksanaan.

METODE

Berdasarkan Sugiyono (2019), jenis penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah yang dibuat untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, serta pada penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan metode asosiatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif bertujuan untuk melihat hubungan ataupun pengaruh antar variabel dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian ini diperoleh dengan melakukan penelitian secara langsung pada Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru. Sedangkan data pendukung dan pelengkapanya adalah buku-buku yang berkaitan dengan materi pembahasan, maupun sumber-sumber lain yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis (Uji t)

1. Variabel semangat kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,813 dan signifikansi 0,001. Dengan demikian, maka diketahui t hitung (3,813) > t tabel (2,05183) dan signifikansi (0,001) < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya adalah semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
2. Variabel semangat kerja memiliki nilai t hitung sebesar 0,442 dan signifikansi 0,676. Dengan demikian, maka diketahui t hitung (0,442) < t tabel (2,05183) dan signifikansi (0,676) > 0,05, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Artinya adalah etika kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Variabel pengawasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 0,202 dan signifikansi 0,841. Dengan demikian, maka diketahui t hitung (0,202) < t tabel (2,05183) dan signifikansi (0,841) > 0,05, maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Artinya adalah pengawasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	29.958	13.988		2.142	.041
Semangat_Kerja	.577	.151	.616	3.813	.001
Etika_Kerja	.100	.236	.070	.422	.676
Pengawasan_Kerja	.051	.251	.032	.202	.841

Sumber : Data olahan SPSS, 2025.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.372	4.314

Sumber : Data olahan SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,372 atau 37,2%. Artinya, variabel dependen yaitu produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu semangat kerja, etika kerja dan pengawasan kerja sebesar 37,2%, sedangkan sisanya sebesar 62,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, memperlihatkan variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru. Hasil ini dinyatakan dan terbukti kebenarannya pada nilai koefisien regresi pada variabel semangat kerja yang memiliki pengaruh positif artinya searah dan dikatakan signifikan artinya mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas karyawan. Semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas karyawan yang meningkat, maka dari itu suatu perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan atau mempertahankan semangat daya juang yang tertanam pada setiap karyawan. Maka dari itu, pekerjaan yang dilakukan dengan semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aini et al., (2024), menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zakariya dan Hidayati (2024), juga menyatakan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, memperlihatkan variabel etika kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru. Hasil ini dinyatakan dan terbukti kebenarannya pada nilai koefisien regresi pada variabel etika kerja yang memiliki pengaruh positif

artinya searah dan dikatakan tidak signifikan artinya tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas karyawan. Karyawan pada Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru tidak menghormati prinsip-prinsip etika dalam segala hal yang karyawan lakukan dalam bekerja. Walaupun karyawan masih kurang dalam menghormati prinsip-prinsip etika yang ada di perusahaan hal tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, berarti etika kerja tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas karyawan. Akan tetapi dengan karyawan menerapkan prinsip-prinsip etika kerja yang baik, karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, kerjasama yang baik antar rekan kerja, dapat meningkatkan produktivitas dan bisa mencapai tujuan bisnis yang lebih besar.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lusmasari *et al* (2024), menyatakan bahwa etika kerja secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Tetapi penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sinta (2025), menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, memperlihatkan variabel pengawasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru. Hasil ini dinyatakan dan terbukti kebenarannya pada nilai koefisien regresi pada variabel pengawasan kerja yang memiliki pengaruh positif artinya searah dan dikatakan tidak signifikan artinya tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas karyawan. Kurangnya pengawasan kerja secara langsung oleh atasan pada pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru hal tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, berarti pengawasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas karyawan. Pengawasan kerja merupakan salah satu kewajiban dari seorang atasan untuk lebih memperhatikan kembali para karyawannya dalam bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Karena, pengawasan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan, apabila pengawasan yang dijalankan dalam perusahaan itu dilaksanakan dengan baik, maka para karyawan dapat bekerja dengan optimal dan meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan, sebaliknya apabila pengawasan yang dijalankan dalam perusahaan tidak dilaksanakan dengan baik, maka para karyawan akan bekerja secara tidak optimal dan menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Leihitu *et al* (2022), menunjukkan bahwa pengawasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian Rafelinda *et al* (2023), juga menunjukkan bahwa secara parsial pengawasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Tetapi penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saragih dan Karneli (2025), menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian Elis dan Jaya (2024), juga menunjukkan bahwa

pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PENUTUP

Dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Semangat kerja yang memiliki pengaruh positif artinya searah dan dikatakan signifikan artinya mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas karyawan. Semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas karyawan yang meningkat, maka dari itu suatu perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan atau mempertahankan semangat daya juang yang tertanam pada setiap karyawan. (2) Etika kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Etika kerja yang memiliki pengaruh positif artinya searah dan dikatakan tidak signifikan artinya tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas karyawan. Karyawan pada Pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru tidak menghormati prinsip-prinsip etika dalam segala hal yang karyawan lakukan dalam bekerja. Walaupun karyawan masih kurang dalam menghormati prinsip-prinsip etika yang ada di perusahaan hal tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, Akan tetapi dengan karyawan menerapkan prinsip-prinsip etika kerja yang baik, karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, kerjasama yang baik antar rekan kerja, dapat meningkatkan produktivitas dan bisa mencapai tujuan bisnis yang lebih besar. (3) Pengawasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pengawasan kerja yang memiliki pengaruh positif artinya searah dan dikatakan tidak signifikan artinya tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap produktivitas karyawan. Kurangnya pengawasan kerja secara langsung oleh atasan pada pabrik Arfa Frozen Food Pekanbaru hal tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pengawasan kerja merupakan salah satu kewajiban dari seorang atasan untuk lebih memperhatikan kembali para karyawannya dalam bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Karena, pengawasan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan, apabila pengawasan yang dijalankan dalam perusahaan itu dilaksanakan dengan baik, maka para karyawan dapat bekerja dengan optimal dan meningkatkan produktivitas karyawan dalam perusahaan, sebaliknya apabila pengawasan yang dijalankan dalam perusahaan tidak dilaksanakan dengan baik, maka para karyawan akan bekerja secara tidak optimal dan menyebabkan menurunnya produktivitas karyawan dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, M., Sari, M., & Astuti, D. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pada PT. X Jakarta. *JURNAL MANEKSI. Vol 13, No.1*.
- Ajeng, A. (2019). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Trijaya Surya Sentosa Cabang Semarang*.
- Carcia, M. S. M., Chrispina, E. M., Fani, F. N., Regi, Y., Wohen, Y. N., & Gewar, Y. B. (2025). Etika Kerjasama Biro Keuangan Universitas Nusa Nipa Maumere. *Journal of*

- Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(1b), 2196–2203.
- Darliah, N., Suparmoko, M., & Maliki, B. I. (2025). Pengaruh Pengawasan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja. *Journal of Education Research*, 6(1).
- Elis, E., & Jaya, R. C. (2024). Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di CV.XX. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 5972–5983.
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. UMSIDA Press.
- Ilahi, B. D. W., Zaki, H., & Bakaruddin. (2025). Pengaruh Etika Kerja, Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Champ Resto Indonesia, Tbk. (CHAMP GROUP) Di Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, Vol. 4, No. 1.
- Kostafina, L.-L., Yanti, T., & Rendi, P. (2024). Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Alfamart Kabupaten Sorong. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, Volume 4, Nomor 2.
- Kumalasari, A. D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Barista Di Solo Raya. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Latifah, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Keterampilan dan Pemeliharaan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Konveksi. *Syntax Idea*, Vol 2, No.
- Latipah, & Ndua, P. A. (. (2023). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kleen Quip Indonesia*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis.
- Leihitu, K. F., Kalangi, J. A. F., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado. *Productivity*, 3(1), 61–66.
- Pratama, D. A., Laksono, S. S. M., & Munawaroh, N. A. (2024). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, Vol. 2 No. 1.
- Rafelinda, V., Hendri, E., & Novalia, N. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pinago Utama Tbk Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(24), 858–865.
- Rumengan, A. F., Sambul, S. A. P., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank SulutGO Cabang Pembantu Bahu. *Productivity*, 4(3), 339–352.
- Saragih, A. B., & Karneli, O. (2025). Pengaruh Pengawasan dan Program K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PKWTT Pada Proyek. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*2, 4(2), 1557–1563.
- Setiawan, B., & Nuridin. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Vol.9 No.1, Vol.9 No.1.
- Sinta, P. (2025). Pengaruh Etika Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Koppi Warehouse Dan Kitchen Palembang. *Repository Universitas Tridinanti*.
- Sugiarti, Endang, Persada, Dodi, & Jasmani. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Starbuck Coffee Di Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2, No.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Surya, K. B., & Rusdaman, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 103 - 120.
- Widyantari, N. L., Wayan, S., & Bagus, N. K. P. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt.Varash Indonesia Jaya*. Vol 3.
- Zakariya, I., & Hidayati, R. A. (2024). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Arina Parama Jaya Gresik. *Jurnal Simki Economic*. Vol.7, No.1.