



memainkan peranan penting dalam 47 menciptakan tenaga kerja yang produktif. Sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga kerja yang baik, mulai dari jumlah, keterampilan, pembagian tugas, hingga sistem penghargaan, merupakan salah satu kunci utama dalam meningkatkan produktivitas kerja di lingkungan kerja gudang seperti yang terdapat di Gudang Padaidi Kecamatan Kuindra.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak terkait maupun peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Bagi Manajemen Gudang Padaidi Kecamatan Kuindra, disarankan untuk terus meningkatkan sistem pengelolaan tenaga kerja, khususnya dalam aspek pengembangan keterampilan dan pelatihan kerja. Dengan memberikan pelatihan secara berkala, karyawan dapat meningkatkan kemampuan teknis maupun non- teknis yang akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja.
2. Pentingnya penerapan sistem penghargaan dan insentif, agar karyawan lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas dengan efisien dan berkualitas. Penghargaan tidak selalu berupa materi, namun bisa juga dalam bentuk pengakuan, promosi jabatan, atau pelatihan lanjutan.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

3. Perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan beban kerja, agar tidak terjadi kelelahan yang berdampak negatif terhadap performa karyawan. Evaluasi secara berkala terhadap jumlah tenaga kerja dan beban kerja masing-masing karyawan dapat membantu dalam memastikan distribusi kerja yang merata.
4. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau kepemimpinan, yang juga berpotensi mempengaruhi produktivitas kerja. Dengan demikian, hasil penelitian akan menjadi lebih komprehensif dan memberikan gambaran yang lebih menyeluruh.
5. Bagi instansi pendidikan atau akademik, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam pembelajaran tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami pentingnya pengelolaan tenaga kerja terhadap produktivitas di sektor lapangan atau industri.
6. Menurut pandangan saya berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan terus meningkatkan kualitas pengelolaan tenaga kerja melalui pelatihan berkala, sistem penghargaan yang adil, serta pembagian tugas yang proporsional. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan faktor lain di luar pengelolaan tenaga kerja, seperti lingkungan kerja dan komunikasi antar karyawan, guna mendukung peningkatan produktivitas secara menyeluruh.