



Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Putra Tunggal Mandiritama Samboja-Kutai Kartanegara-Kalimantan Timur

Muhammad Ridwan^{1*}, Purbawati², Diyaa Aaisyah Salmaa Putri Atmaja³, Mad Yusup⁴

¹⁻⁴ Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Timur, Indonesia

Email : Muhammad.ridwan.3122@gmail.com¹, madyusup0906@gmail.com⁴

Alamat: Jl. KH. Harun Nafsi, Samarinda 75131, Indonesia

Korespondensi penulis: Muhammad.ridwan.3122@gmail.com

Abstract. *The research was conducted in the construction department which has around 90 employees with a high workload and a less supportive work environment. The problem in this study is how the workload and work environment affect employee productivity, while the purpose of the study is to determine the effect of workload and work environment on employee productivity. The method used in the study is the multiple linear regression analysis method with a sample of 65 employees. Testing was carried out using the F test and t test and calculating the determination factor. From the results of the t test calculation, the calculated t-value for X1 (workload) was obtained in succession of 3,743 and the calculated t-value for X2 (work environment) was 6.187. These values are greater than the value in the t-table of 1,999, which means that the workload affects employee productivity and the work environment affects employee productivity. The result of the F test calculation produces 14,872 > from the value in the F-table (3,143), it can be concluded that Workload (X1) and Work Environment (X2) have an effect on Employee Productivity (Y) at PT. Putra Tunggal Mandiritama. From the determination coefficient test, the Adjusted R Square value is 0.455 or 45.5%, meaning that the work productivity variable is influenced by the workload and work environment variables by 45.5%. Furthermore, the remaining value of 54.5% is caused by other factors.*

.Keywords: *Workload, Work Environment, Employee Productivity, Multiple Linear Regression Analysis, Coefficient of Determination*

Abstrak: Penelitian difokuskan pada bagian konstruksi yang memiliki sekitar 90 karyawan dengan beban kerja tinggi dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan, sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda dengan sampel sebanyak 65 karyawan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji F dan uji t, serta perhitungan koefisien determinasi. Dari hasil perhitungan uji t, diperoleh nilai t hitung untuk X1 (beban kerja) sebesar 3,743 dan untuk X2 (lingkungan kerja) sebesar 6,187. Nilai ini lebih besar dari t tabel sebesar 1,999, yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hasil perhitungan uji F menunjukkan nilai sebesar 14,872, lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,143. Maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di PT. Putra Tunggal Mandiritama. Dari hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,455 atau 45,5%, yang berarti bahwa variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 45,5%. Sisanya sebesar 54,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Karyawan, Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi

1. LATAR BELAKANG

Produktivitas secara umum merupakan sikap mental yang selalu memandang bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik daripada hari ini. Serdamayanti (2011:189) menyatakan bahwa produktivitas kerja bukan hanya untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya melainkan kualitas juga penting diperhatikan. Produktivitas dapat menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Menurut Singgih (2012), produktivitas didefinisikan sebagai perbandingan atau rasio antara output dengan input. Dengan kata lain, produktivitas adalah output yang dihasilkan per satuan input. Nilai produktivitas menunjukkan seberapa efektif proses produksi telah diberdayakan untuk meningkatkan output dan seberapa efisien pula sumber- sumber input telah berhasil dihemat. Selanjutnya menurut Sumanth (1998) , bahwa peningkatan produktivitas bisa dilakukan dengan cara menambah volume output dan mengurangi volume input. Karyawan merupakan penggerak utama lancarnya kegiatan perusahaan sehingga untuk mencapai produktivitas yang optimal maka perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain beban kerja dan lingkungan kerja.

Beban kerja bisa dikelompokkan menjadi 3 diantaranya yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang berat atau ringan berdampak pada terjadinya *inefisiensi* kerja. Beban kerja yang sedikit atau terlalu ringan berdampak pada kelebihan tenaga kerja, kelebihan tersebut menyebabkan perusahaan harus membayar lebih banyak karyawan dengan produktivitas yang sama sehingga menyebabkan terjadinya *inefisiensi* biaya. Maka sebaliknya jika perusahaan kekurangan tenaga kerja atau banyaknya beban kerja dengan kapasitas karyawan yang sedikit, hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik karyawan bahkan psikologis karyawan sehingga karyawan menjadi tidak produktif dalam bekerja karena terlalu lelah. Oleh sebab itu, perusahaan harus tepat dalam memberikan beban kerja pada setiap karyawan agar produktivitas karyawan dapat meningkat dan dapat mencapai target perusahaan.

Selain faktor beban kerja, lingkungan kerja tempat karyawan melakukan pekerjaan juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, seperti dalam pemberian fasilitas karyawan yang harus memadai, tempat kerja yang luas, pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang nyaman, serta hubungan dan komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan atau dengan sesama karyawan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan

aktivitas pekerjaan yang dapat memberikan dampak yang positif ataupun negatif untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut (Manopa dkk, 2021) dalam Suwatno (2014:251) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut (Trisnawaty dkk, 2020) dalam Munandar (2015) menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Kemampuan kerja seorang karyawan berbeda dari satu dengan yang lain tergantung tingkat ketrampilan, kesegaran jasmani, usia dan ukuran tubuh. Sementara itu menurut (Syafriana, 2018) lingkungan kerja merupakan suatu bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk mendorong semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam menjamin kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja memusatkan diri pada pencapaian kinerja, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan produktivitas karyawan dan juga menurunkan semangat kerja karyawan sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai. Manfaat yang diperoleh dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman adalah bisa menciptakan semangat untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Dhania (2010), beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja fisik biasanya dapat dilihat secara langsung seperti munculnya kelelahan, kesalahan kerja dan penurunan produktivitas. Beban kerja mental tidak dapat dilihat secara langsung sehingga diperlukan tindakan khusus. Arie Fajriani dan Dovi Septiari (2015) dalam penelitian menyatakan bahwa kelebihan beban kerja akan menyebabkan individu menjadi jenuh yang akhirnya akan menurunkan kinerja. Selanjutnya Penelitian Andri Wijaya (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Kemudian Prilly Kurnia dkk (2021) mengungkapkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan integritas berpengaruh terhadap produktivitas. Disusul oleh Eka Darmasari (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Kemudian Putri Auliyah (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan mengurangi beban kerja karyawan yang berlebihan dan

menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan karyawan bekerja dengan jam kerja lembur atau jam kerja lebih ,demikian juga lingkungan kerja yang kurang baik bisa mengganggu konsentrasi bekerja dan jika hal ini dibiarkan dalam waktu yang relatif lama maka dapat menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas.

PT. Putra Tunggal Mandiritama yang berlokasi di Sanipah Kelurahan Sanipah, kecamatan Samboja Kutai Kartanegara merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa kontruksi. Permasalahan yang terjadi adalah belum tercapainya produktivitas kerja yang optimal karena adanya masalah internal seperti beban kerja yang berlebihan dan kurangnya komunikasi serta dukungan dari atasan . Perusahaan tersebut mempunyai karyawan sekitar 100 orang yang melaksanakan pekerjaan dengan beban kerja yang bervariasi. Para karyawan tersebut dituntut untuk dapat bekerja lebih produktif .Bagi karyawan yang mendapatkan beban kerja yang tinggi biasanya tidak cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga harus lembur dan hal ini dapat menimbulkan tekanan dan stres kerja sehingga terjadi penurunan kinerja yang akhirnya berdampak pada produktivitas perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan menunjukkan bahwa masih banyak karyawan mengalami kelebihan jam kerja yang melebihi batas jam kerja ,dimana rata-rata jam bekerja adalah 8 jam. Para karyawan diminta untuk melaksanakan pekerjaan kadang-kadang diatas jam kerja dan diluar kemampuan. Karyawan sebagai manusia mempunyai keterbatasan dari segi psikis maupun mental, jika karyawan diberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan ,hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja akan tetapi sebaliknya jika karyawan diberikan pekerjaan diluar kemampuan maka akan menyebabkan beban kerja sehingga dapat menimbulkan penurunan terhadap produktivitas kerjanya.

2. KAJIAN TEORI

1) Produktivitas Karyawan.

Produktivitas karyawan adalah kemampuan seorang karyawan dalam menghasilkan output secara maksimal dengan memanfaatkan waktu dan sumber daya yang tersedia secara efisien. Menurut Simanjuntak (2005), produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas yang tinggi menunjukkan efisiensi kerja dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk beban kerja, lingkungan kerja, keterampilan, motivasi, dan manajemen.

2) Beban Kerja (*Workload*)

Beban kerja merupakan keseluruhan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam kurun waktu tertentu. Menurut Tarwaka (2004), beban kerja adalah hasil interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, kemampuan, persepsi, dan tingkat stres kerja. Beban kerja terbagi menjadi dua:

- a) Beban kerja fisik, yaitu tuntutan kerja yang mengharuskan tenaga fisik atau aktivitas otot.
- b) Beban kerja mental, yaitu beban yang berkaitan dengan konsentrasi, perhatian, dan pengambilan keputusan.

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan, dan penurunan produktivitas.

3) Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja terbagi menjadi dua:

- a) Lingkungan kerja fisik, meliputi pencahayaan, suhu, kebisingan, ventilasi, dan kebersihan tempat kerja.
- b) Lingkungan kerja non-fisik, meliputi hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan, serta budaya dan iklim organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, meningkatkan konsentrasi, dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih produktif.

4) Hubungan antara Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas

Beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan. Beban kerja yang seimbang dan sesuai kapasitas akan meningkatkan fokus dan efektivitas kerja. Sebaliknya, beban kerja yang tidak sesuai kapasitas dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan produktivitas. Demikian pula, lingkungan kerja yang sehat dan mendukung secara fisik maupun psikologis akan meningkatkan semangat kerja dan efisiensi. Beberapa penelitian sebelumnya (misalnya oleh Nitisemito, 2000) menunjukkan bahwa manajemen beban kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang baik merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan produktivitas di perusahaan.

5) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, regresi linear digunakan untuk mengukur pengaruh beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y). Uji F digunakan untuk melihat pengaruh simultan, sedangkan uji t digunakan untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja (Y). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

a = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien

X1, X2, X3 = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan tingkat signifikan yang digunakan adalah 5 %. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel, apabila F tabel > F hitung maka H0 diterima dan Ha ditolak dan apabila F tabel < F hitung maka H0 ditolak dan Ha diterima. Koefisien determinasi (R) uji ini digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3. METODE PENELITIAN

- 1) **Sampel Penelitian.** Sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang karyawan dari populasi 100 orang karyawan di Perusahaan.
- 2) **Data dan Sumber data.** Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden dan data sekunder diperoleh dari jurnal, textbooks dan literatur perusahaan.

- 3) **Teknik Pengumpulan Data.** Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuisioner yang diedarkan kepada para karyawan sebagai responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari jurnal, literatur terkait dan dokumen perusahaan.
- 4) **Teknik Analisa Data.** Data yang diperoleh diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas serta dianalisa dengan metode regresi linier kemudian dilanjutkan dengan uji F dan uji T serta menghitung koefisien Determinasi (R^2).
 - a) **Uji validitas.** Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur (Sugiyono 2014:455). Untuk mengukur validitas dari skor masing-masing item pernyataan adalah dengan melihat nilai r hitung dan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka variabel tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
 - b) **Uji reliabilitas.** Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban kuisioner dari responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Apabila nilai cronbach alpha untuk masing-masing variabel $>$ 0,6 maka dapat diartikan reliabel.
 - c) **Analisa regresi.** Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap Produktivitas kerja (Y).
 - d) **Uji F.** Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan tingkat signifikan yang digunakan adalah 5 %. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel, apabila F tabel $>$ F hitung maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila F tabel $<$ F hitung maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - e) **Koefisien determinasi (R).** Uji ini digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Beban Kerja (BK)

Hasil Uji Validitas Beban Kerja menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan yang disebarkan ke 65 responden. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan r hitung $>$ r tabel (0.2404) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing pernyataan beban

kerja dapat diandalkan dan layak digunakan sebagai variabel penelitian.

Uji Validitas Lingkungan Kerja (LK)

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa hasil perhitungan r hitung $> r$ tabel (0.2404) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing pernyataan lingkungan kerja dapat diandalkan dan layak digunakan sebagai variabel penelitian.

Uji Validitas Produktivitas Kerja (PK)

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan yang disebar ke 65 responden. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan r hitung $> r$ tabel (0.2404) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan masing-masing pernyataan produktivitas kerja dapat diandalkan dan layak digunakan sebagai variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* atas variabel beban kerja sebesar 0,863 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,886 serta variabel Produktivitas karyawan sebesar 0,844. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliable karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

Uji F

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 14.872 dan nilai F-tabel 3.143 c, maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas karyawan (Y) di PT.Putra Tunggal Mandiritama.

Uji T

Hasil uji t untuk variabel Beban Kerja (X1) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar 3.743 nilai ini lebih besar dari t-tabel 1.999. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Beban Kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan. Hasil uji t untuk Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,187 nilai ini lebih besar dari t-tabel 1.999. Hal ini menjelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Produktivitas Karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan hasil persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 34.676 + 0.387X_1 + 0.115X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut diperoleh koefisien regresi variabel Beban Kerja (X_1) sebesar 0.387 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan (Y), artinya jika semakin baik beban kerja yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0.115 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja (Y), artinya jika semakin baik lingkungan kerja maka produktivitas kerja akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang bisa ditarik berdasarkan hasil dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT.Putra Tunggal Mandiritama.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Putra Tunggal Mandiritama.
3. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT.Putra Tunggal Mandiritama.

Saran yang dapat penulis berikan adalah:

1. Perusahaan perlu memperhatikan porsi pembagian beban kerja dari masing-masing karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.
2. Perusahaan perlu memberikan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai bagi karyawan dan menciptakan hubungan yang baik antara sesama karyawan ataupun karyawan dengan atasan agar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka melakukan pekerjaan.
3. Perusahaan harus menjaga beban kerja dan lingkungan kerja karyawan dengan kondisi baik serta sesuai dengan kebutuhan karyawan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas.

DAFTAR REFERENSI

- Darmasari, E. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(4).
- Fajriane, A. (2015). Pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan: Efek mediasi burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/ISSN2337-7887> (tambahkan DOI jika tersedia)
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Lestari, L. M. A., dkk. (2024). Upaya peningkatan produktivitas karyawan pada PT Mahavhira Lintas Raya. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 2(3), September.
- Manoppo, P. K. P., dkk. (2021). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan integritas terhadap produktivitas karyawan di PT Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), Oktober.
- Munandar. (2018). *Psikologi industri dan organisasi*. UI Press.
- Pebriyanti, A. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Kecamatan Tanah Abang Kabupaten Pali. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(5). <https://doi.org/E-ISSN2685-936X> (tambahkan URL/DOI jika tersedia)
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Kencana.
- Suwatno. (2010). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Trisnawaty, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT JS Jakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 22(2), Desember.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone Malang. *Jurnal Parsimonia*, 4(3), Januari.