

Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT Kamaltex

Melisa Puspitasari¹
Petrus Wijayanto²

^{1,2}Manajemen, Universitas Kristen Satya Wacana, Indonesia

¹Penulis koresponden: wit@student.uksw.edu.

Abstract. *The resource that has the biggest role in the company's development is the workforce. Human resources are a factor that is difficult to predict because they are influenced by several things, both internal and external. Companies have goals, especially increasing productivity which is supported by the role of employees in optimizing profits. Companies can choose productive employees so work productivity will be maximized. However, if the workload is too large, employees also experience pressure, especially in limited circumstances and time. Even though there is a workload, factors that make employees experience satisfaction will also appear in their work to influence employee work productivity. This research aims to examine the effect of workload and job satisfaction on work productivity at PT Kamaltex which is located in Ngepon Village, Bergas District, Semarang Regency, Central Java. This research uses a quantitative method using secondary data in the form of data on the number of employees, salary data, and work productivity data at PT Kamaltex, and primary data in the form of data on the influence of workload and job satisfaction on work productivity. The results of this research show that workload and job satisfaction have a significant effect on work productivity.*

Keywords: *Workload; Job satisfaction; Work productivity.*

Abstrak. Sumber daya yang memiliki peran paling besar terhadap perkembangan perusahaan adalah tenaga kerja. Sumber daya manusia adalah faktor yang sulit untuk diprediksi karena dipengaruhi oleh beberapa hal baik itu internal maupun external. Perusahaan pasti memiliki tujuan, terutama pada peningkatan produktivitas yang didukung oleh peran karyawan dalam mengoptimalkan profit. Perusahaan dapat memilih karyawan yang produktif maka produktivitas kerja akan maksimal. Namun, jika beban kerja terlalu besar karyawan juga mengalami tekanan terutama dalam keadaan dan waktu yang terbatas. Meskipun memiliki beban kerja, faktor yang membuat karyawan mengalami kepuasan juga akan muncul dalam pekerjaannya, sehingga hal itu dapat memengaruhi pencapaian produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja di PT Kamaltex yang berlokasi di Desa Ngepon, Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data sekunder berupa data jumlah

karyawan, data gaji, dan data produktivitas kerja di PT Kamaltex dan data primer berupa data pengaruh beban kerja, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: Beban kerja; Kepuasan kerja; Produktivitas kerja.

Article Info:

Received: November 27, 2023

Accepted: December 12, 2023

Available online: June 30, 2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v13i2.1692>

LATAR BELAKANG

Tenaga kerja merupakan sumber daya yang memiliki elemen yang besar dalam meningkatkan kualitas dan memiliki peran besar terhadap perkembangan perusahaan. Menurut Cahyono *et al.*, (2023) Sumber daya manusia adalah faktor yang sulit untuk diprediksi karena dapat dipengaruhi oleh banyak hal baik internal maupun eksternal, setiap perusahaan bertujuan untuk mempunyai produktivitas yang tinggi dengan didukung peran karyawan dalam perusahaan sehingga dapat mengoptimalkan profit yang didapatkan perusahaan harus mempunyai karyawan yang produktif karena untuk mengelola perusahaan dengan baik (Dwinda, 2020). Memilih karyawan yang produktif perusahaan perlu melakukan pelatihan khusus bagi karyawannya. Produktif tidak dengan pelatihan saja karyawan harus mampu memanfaatkan sumber daya secara optimal dan mampu menciptakan sistem kerja yang optimal sehingga produktivitas pegawai dapat tercapai (Rivai, 2014)

Produktivitas Kerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dari hasil kerja karyawan yang terdapat proses kerja dalam sebuah bidang barang atau jasa (Yuniarsih & Suwatno, 2009). Produktivitas kerja adalah *output* dan *input*, *output* yang dikatakan sebagai alat ukur berupa barang dan jasa, sedangkan dengan *input* berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Sering terjadi penurunan atau kenaikan produktivitas kerja karena beberapa faktor antara lain ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, beban kerja yang cukup banyak dan ketidakpuasan dalam pekerjaan karyawan (Said, 2017).

Produktivitas dapat ditingkatkan melalui peran manajemen dalam menetapkan strategi, termasuk mengintegrasikan dan memberdayakan semua sarana dan prasarana, melaksanakan fungsi manajemen untuk menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat dalam bidangnya, serta memunculkan keadaan dan lingkungan kerja aman dan nyaman, Sehingga menciptakan pekerjaan yang optimal dan produktif (Triyadin & Yusuf, 2021). Menurut Ticoalu (2015), kunci keberhasilan kinerja individu, tim, atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Jika produktivitasnya tinggi atau meningkat, maka kinerjanya dapat dikatakan berhasil. Sebaliknya, jika produktivitas di bawah standar atau menurun, maka kinerjanya disebut tidak berhasil atau kurang berhasil. Menurut Ratnasari (2021), apabila produktivitas kerja karyawan menurun, maka perusahaan perlu memikirkan usahanya agar dilakukan sebuah inovasi supaya penurunan produktivitas kerja karyawan tidak memengaruhi tujuan perusahaan yang diinginkan, sehingga beberapa masalah dalam produktivitas kerja yang difokuskan untuk diteliti adalah beban kerja dan kepuasan kerja.

Beban kerja merupakan pekerjaan yang diberikan kepada seorang dan harus diselesaikan sesuai keterampilan dan kinerjanya pada waktu tertentu (Suwatno & Priansa, 2014). Beban kerja timbul dari interaksi antara tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, serta kemampuan, sikap, kognisi individu, tim atau organisasi. (Triyadin et al., 2021). Menurut Benedita (2018) menyatakan bahwa sudut pandang berbeda dengan penelitian beban kerja. Ia mengemukakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan, waktu yang diberikan, dan total jumlah pekerjaan yang untuk diselesaikan sesuai dengan departemen atau kelompok organisasi dalam periode tertentu.

Selain beban kerja faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja adalah kepuasan kerja, karena dapat meningkatkan pekerja (Musdalifah, 2017). Kepuasan Kerja dapat diartikan sebagai kesesuaian kerja adalah sikap seorang individu terhadap (Purba & Hutabarat, 2017). Jika pekerjaan karyawan sesuai dengan keinginan mereka pasti mereka mengerjakan pekerjaan dengan baik, namun sebaliknya jika pekerjaan mereka tidak sesuai dengan mereka mengerjakan pekerjaannya dengan acuh tak acuh atau tidak maksimal (Said *et al.*, 2017). Namun, pendapat Gondokusumo dan Sutanto (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya menyebabkan suatu kesenjangan produktivitas kerja yang tidak efisien. Kepuasan kerja adalah keadaan dimana karyawan menciptakan suasana emosional dalam melaksanakan tugas yang diberikan baik itu suasana ketika karyawan memandang pekerjaan mereka sebagai hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan (Supit *et al.*, 2017). Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dialami di tempat kerja ketika menerima pujian atas prestasi pekerjaan, penempatan, sikap, sarana, dan lingkungan kerja yang sesuai (Suwatno, 2003). Beberapa aspek yang memengaruhi timbulnya kepuasan kerja, antara lain: promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, rekan kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijakan manajemen/bisnis, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, dan peluang pertumbuhan (Muayyad & Gawi, 2017).

Perusahaan PT Kamaltex berdiri pada tanggal 6 Agustus 1974 di Desa Ngempon dan disahkan oleh Notaris Kartini Mulyadi, S.H. di Jakarta yang diutarakan oleh pimpinan. PT Kamaltex merupakan perusahaan yang satu grup dengan PT Damatex yang bertempat di Salatiga. Perusahaan PT Kamaltex bergerak di bidang pembuatan atau pemintalan benang, sebagai bahan baku pembuatan kain dalam pemasarannya PT Kamaltex bekerja sama dengan perusahaan lain di Indonesia, khususnya Jawa Tengah, Jawa Barat, dan Jawa Timur. Harapan dari Dewan Direksi PT Kamaltex agar perusahaan ini sejajar dengan perusahaan grupnya yaitu perusahaan PT Damatex. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan fasilitas yang ada sangat mendukung untuk dapat tercapainya harapan tersebut. PT Kamaltex berdiri pada tahun 1973 yang beroperasi sebagai pabrik pemintalan industri yang memproduksi benang, mereka menjualbelikan benang, 20% dijual dalam negeri, sedangkan sisanya diekspor ke Korea, Thailand, Argentina, Brazil, Turki dan berbagai negara lainnya. Oleh karena itu jumlah pekerja mempunyai pengaruh yang besar dalam suatu perusahaan khususnya pada setiap departemen, karena pada setiap departemen banyak tugas-tugas karyawan yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan, sehingga jumlah staf yang terbatas tidak dapat memengaruhi pekerjaan yang dilakukan diberikan kepada setiap pegawai yang berprestasi dan mengakibatkan beban kerja yang berlebihan. Dengan demikian, produktivitas karyawan menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, perusahaan seharusnya lebih memperhatikan beban kerja karyawan agar bisa sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Manajemen berperan penting dalam hal menciptakan produktivitas kerja yang optimal, kombinasi dari sarana dan prasarana, mengembangkan fungsi manajemen dapat membuat lingkungan kerja yang efektif dan nyaman sehingga menciptakan pekerjaan yang efektif dan optimal (Triyadin & Yusuf, 2021). Pengukuran keberhasilan suatu tim, organisasi, perorangan salah satunya diukur dengan melihat produktivitasnya apabila produktivitasnya tinggi dapat dikatakan keberhasilan akan tinggi begitu sebaliknya (Triyadin & Yusuf, 2021). Karyawan memiliki peran yang penting dalam proses produksi barang dan jasa dalam perusahaan. Meskipun tenaga kerja merupakan suatu faktor produksi, tetapi mereka tetap tidak dapat disandingkan dengan mesin, alat, dan lain-lain. Oleh karena itu, kesejahteraan karyawan menjadi perhatian penting bagi perusahaan (Musdalifah, 2017).

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan PT Kamaltex

Bulan	Total Karyawan	Tingkat Pendidikan	
		SLTA	Perguruan Tinggi
Agustus	554	530	24
September	561	537	24
Oktober	537	513	24

Sumber: PT Kamaltex (2022).

Tabel 1 memperlihatkan data jumlah karyawan PT Kamaltex didominasi oleh lulusan SLTA pada bulan Agustus. Jumlah karyawan lulusan SLTA sebanyak 554 karyawan, sedangkan pada bulan September jumlah karyawan lulusan SLTA meningkat menjadi 561 karyawan. Selanjutnya, pada bulan Oktober, jumlah karyawan turun menjadi 537 orang. Karyawan lulusan perguruan tinggi setiap bulannya selalu tetap, yaitu 24 karyawan.

Produktivitas kerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dari hasil kerja karyawan yang terdapat proses kerja dalam sebuah bidang barang atau jasa (Yusuf, 2015). Menurut Cascio (1998), produktivitas kerja adalah perbedaan *output* dan *input*, *output* yang dikatakan sebagai alat ukur berupa barang dan jasa, sedangkan dengan *input* berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku, dan peralatan. Penurunan atau kenaikan produktivitas kerja sering terjadi, karena beberapa faktor, antara lain ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, beban kerja yang cukup banyak, dan ketidakpuasan dalam pekerjaan karyawan.

**Tabel 2. Data Produktivitas Perusahaan PT Kamaltex
Bulan Agustus-Oktober 2022**

Bulan	Target	Pencapaian	
	kg	kg	%
Agustus	872,30	859,564	98,54
September	824,65	824,826	100,02
Oktober	735,55	736,000	100,06

Sumber: PT Kamaltex (2022).

Tabel 2 memperlihatkan produktivitas perusahaan PT Kamaltex pada bulan Agustus-Oktober 2022, pada bulan Agustus perusahaan PT Kamaltex tidak bisa mencapai target perusahaan dengan hanya mencapai 859,564 kg, sedangkan bulan September bah-

kan melebihi target perusahaan yaitu mencapai 824,826 kg dan pada bulan Oktober juga dapat mencapai target perusahaan yaitu sebanyak 736,000 kg.

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan memiliki persepsi yang berbeda beda semakin banyak aspek perusahaan yang sesuai dengan keinginan karyawan akan tercermin dalam tingkah laku dan kinerja karyawan tersebut (Sunarta, 2019). Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap beberapa aspek, antara lain: kemajuan, gaji, pekerjaan itu sendiri, atasan, rekan kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi/kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja dan peluang pertumbuhan (Jaya et al., 2017).

Tabel 3. Data Gaji Karyawan PT Kamaltex

No	Interval Gaji	Total Karyawan
1	>Rp2.500.000	472
2	Rp2.600.000	48
3	<Rp5.000.000	17

Sumber: PT Kamaltex (2022).

Salah satu aspek penting yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja suatu perusahaan adalah gaji. Tabel 3 menunjukkan beberapa interval gaji perusahaan PT Kamaltex berdasarkan posisi/jabatan karyawan di perusahaan tersebut. Rata-rata gaji karyawan PT Kamaltex berkisar Rp2.500.000, yaitu kisaran gaji tersebut merupakan Upah Minimum Kabupaten Semarang. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja di PT Kamaltex. Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai bentuk pengaplikasian ilmu pengetahuan dan penerapan teori yang ada. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk memahami dan melihat kinerja karyawan/perusahaan yang sebenarnya sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan perusahaan dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang memiliki keterkaitan dengan pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja

Beban kerja adalah kombinasi yang muncul dan menjadi berhubungan antara tugas, lingkungan kerja sebagai tempat bekerja, ketrampilan kerja, dan persepsi pekerjaan (Munandar *et al.*, 2007). Menurut David dan Solichin (2021), beban kerja adalah pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan untuk karyawan yang wajib diselesaikan menggunakan kemampuan dan potensi karyawan dalam kurun waktu tertentu. Indikator beban kerja dalam penelitian ini meliputi: (1) Pencapaian target yang dilakukan oleh karyawan merupakan hasil dari penyelesaian pekerjaan karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu; (2) Keadaan pekerjaan merupakan kondisi atau situasi pekerjaan, bagaimana pekerjaan tersebut berpengaruh terhadap karyawan sulit/tidak dan porsi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan; dan (3) Standar pekerjaan merupakan sebuah situasi dengan titik ukur antara keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, baik itu diukur dari seberapa waktu yang dibutuhkan

dalam penyelesaian pekerjaan atau pun kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan (Koesomowidjojo, 2017).

Kepuasan Kerja

Menurut Mayawati (2016), kepuasan kerja adalah kombinasi perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan tersebut bagi karyawan. Kepuasan kerja merupakan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dari imbalan yang disediakan dalam pekerjaannya. Studi tentang kepuasan kerja yang dilakukan oleh Herzberg (1959) menyampaikan kesimpulan sebagai berikut: (1) Enam faktor yang dapat menjadi faktor pemeliharaan kerja bagi karyawan yang dapat mendorong kepuasan kerja adalah: kebijakan administrasi dan perusahaan, atasan, hubungan interpersonal dengan atasan, hubungan interpersonal dengan bawahan, hubungan dengan rekan kerja, gaji, keamanan kerja, kehidupan pribadi, kondisi dan status kerja; dan (2) Enam faktor yang mendorong motivasi kerja bagi karyawan yang dapat mendorong kepuasan kerja adalah sebagai berikut: prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, pekerjaan yang tidak memberatkan, peluang untuk tumbuh sebagai pribadi, dan tanggung jawab sebagai karyawan. Menurut Afandi (2018), indikator untuk mengukur kepuasan kerja meliputi: (1) Pekerjaan; (2) Upah; (3) Promosi; (4) Pengawas; dan (5) Rekan kerja.

Produktivitas Kerja

Menurut Dewan Produktivitas Nasional (dalam Sedarmayanti, 2016), produktivitas kerja merupakan kondisi mental yang selalu meyakini jika kualitas hidup saat ini harus lebih baik dari hari yang lalu dan hari esok akan lebih baik dari hari ini. Menurut Haslindah *et al.* (2020), produktivitas kerja merupakan perbandingan antara individu dan kelompok dalam suatu perusahaan. Menurut Musdalifah (2017), produktivitas dapat diartikan sebagai suatu pendekatan interdisipliner bertujuan untuk efisiensi, perencanaan, penerapan metode yang efektif untuk menentukan penggunaan sumber daya yang efisien, dan menjaga kualitas agar tetap tinggi, sedangkan Amalia dan Seprisal (2019) menyebutkan bahwa produktivitas secara umum memiliki keterkaitan antara *output* atau keluaran (barang atau jasa) dengan *input* atau masukan (tenaga kerja, material, uang). *Input* atau masukan seringkali terbatas oleh tenaga kerja, sedangkan *output* atau keluaran diukur dalam kesatuan materi, bentuk dan nilai. Produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang diperoleh antara *output* dengan semua sumber daya yang digunakan *input*. Dengan kata lain, produktivitas memiliki dua dimensi. Yang pertama merupakan keefektifan dengan ujung maksimalnya adalah penyelesaian pekerjaan, terutama tercapainya tujuan yang berkaitan dengan berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan penyelesaian pekerjaan. Yang kedua adalah efisiensi yang melibatkan usaha perbandingan antara *input* dengan kinerja penggunaannya atau dengan cara melakukan pekerjaan yang telah diberikan Mangkunegara (2006). Menurut Sedarmayanti (2009), indikator untuk mengukur produktivitas kerja meliputi: (1) Tindakannya konstruktif; (2) Percaya pada diri sendiri; (3) Tanggung jawab; (4) Cinta terhadap pekerjaannya; (5) Visioner; (6) Kemampuan mengatasi masalah dan adaptasi lingkungan kerja; (7) Kreatif; (8) Imajinatif; dan (9) Inovatif.

Pengaruh Antarvariabel Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Beban kerja adalah kondisi dimana para karyawan menguraikan pekerjaan atau tugas dan harus menyelesaikan dengan waktu tertentu (Musdalifah, 2017). Beban kerja

dapat memengaruhi produktivitas karyawan (Sudiharto, 2001). Dari uraian tersebut, perusahaan perlu memperhatikan beban kerja karyawan agar karyawan dapat mencapai kuantitas dan kualitas perusahaan mereka sendiri, sehingga H1 dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

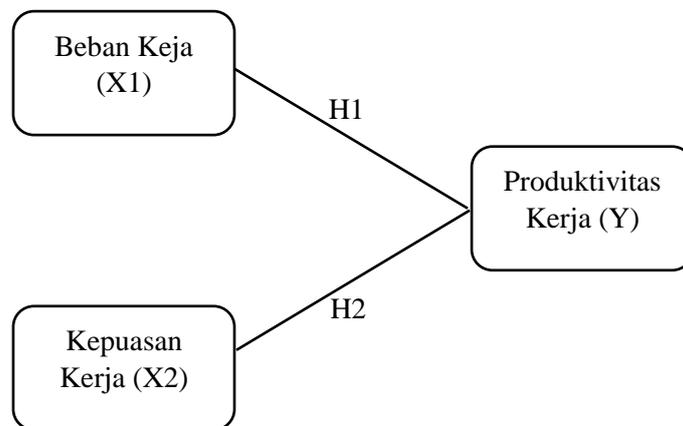
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang karyawan terhadap menyelesaikan tugas dalam pekerjaan. Jika seseorang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi maka dapat dikatakan positif terhadap pekerjaannya tetapi meski beberapa karyawan harus lembur untuk mengejar target yang diterapkan tetap bisa mencapai kepuasan kerja karena adanya bonus pada lembur mereka. Hasil tersebut sesuai dengan pendapat Said (2017) yang menyatakan pengaruh tersebut ditemukan pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, sehingga H2 dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Model Penelitian

Berdasarkan perumusan hipotesis tersebut, maka hubungan antarvariabel yang diteliti dalam penelitian ini digambarkan dalam model penelitian Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menerapkan pendekatan ilmiah terhadap pengambilan keputusan manajerial dan ekonomi (Moleong, 2011). Jenis data yang dikumpulkan meliputi data primer yang diperoleh dari data secara langsung objek penelitian, yaitu kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan PT Kamaltex. Sementara itu, data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti yang bersumber dari beberapa referensi, literatur, arsip dan dokumentasi yang berkaitan dengan rumusan masalah penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT Kamaltex yang berlokasi di Desa Ngempon, Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Dengan fokus pada pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2023.

2. Populasi dan sampel Penelitian

Populasi sebagai wilayah pemerataan yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai karakteristik tersendiri yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kamaltex di Ungaran, Semarang dan diambil sampel sebanyak 120 orang. Sampel merupakan pembagi antara jumlah dan populasi yang dimiliki sebagai ciri khususnya. Apabila populasinya besar, peneliti tidak mungkin untuk mempelajari seluruh anggota populasi, maka peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2016). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *non-probability sampling*. Menurut Sugiyono (2013), *non-probability sampling* adalah teknik *sampling* yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama kepada setiap orang dalam populasi agar dipilih sebagai anggota sampel.

3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Data dalam sebuah penelitian menjadi sebuah faktor penting dalam pertimbangan suatu hasil penelitian. Pada penelitian ini memiliki sumber data sebagai berikut: Data primer atau data asli merupakan data yang dapat diperoleh secara langsung melalui penelitian langsung di lapangan dengan subjek pengamatan dan dengan wawancara secara langsung (Sugiyono, 2014). Data sekunder, data tambahan yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti yang bersumber dari beberapa referensi, literatur, arsip dan dokumentasi yang berkaitan dengan rumusan masalah penelitian. Menurut Hasan (2002) data sekunder merupakan data yang didapatkan dari penelitian yang sudah ada di berbagai sumber.

4. Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Teknik ini merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan antarvariabel. Variabel yang dimaksud adalah variabel X dan variabel Y. Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai pengukur pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi linier berganda secara umum dirumuskan pada persamaan [1].

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad \text{-----}[1]$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan
 β_0 : Konstanta
 β_1, β_2 : Koefisien Regresi
 X_1 : Beban Kerja
 X_2 : Kepuasan Kerja
e : *Error*

Untuk mengungkap pengaruh beberapa variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), analisis regresi linier berganda menggunakan uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

5. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pada penelitian ini, pengujian validitas diuji menggunakan SPSS *for Windows* versi 25.0. Penelitian ini menguji validitas jawaban dari 120 responden yang ada. Pengukuran menggunakan butir pernyataan yang dapat mengungkapkan variabel yang diukur. Jika nilai probabilitas *sig.* < 0,05, maka butir kuesioner dinyatakan valid. (Ghozali, 2013). Hasil pengolahan data menyatakan bahwa seluruh pernyataan mempunyai nilai probabilitas *sig.* < 0,05 (Tabel 4) dengan hasil seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dilanjutkan dengan uji reliabilitas.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Sig.	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0.00	Valid
	X1.2	0.00	Valid
	X1.3	0.00	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0.00	Valid
	X2.2	0.00	Valid
	X2.3	0.00	Valid
Produktivitas Kerja	Y1.1	0.00	Valid
	Y1.2	0.00	Valid
	Y1.3	0.00	Valid
	Y1.4	0.00	Valid

Sumber: Data primer diolah (2023).

b. Uji reliabilitas

Uji butir kuesioner dinyatakan reliabel atau andal apabila butir pernyataan penelitian ini terdapat jawaban yang sesuai dan konsisten dengan nilai *Cronbach's alpha* $\geq 0,60$ (Ghozali, 2013). Tabel 5 menunjukkan bahwa uji reliabilitas butir pernyataan dinyatakan reliabel. Hasil koefisien reliabilitas variabel Beban Kerja sebesar 0,863, Kepuasan Kerja sebesar 0,763, dan Produktivitas Kerja sebesar 0,856. Dari hasil tersebut, semua variabel memiliki angka *Conbrach's Alpha* > 0,6 sehingga indikator dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r alpha	r kritis	Keterangan
1	Beban Kerja	0.863	0.6	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0.763	0.6	Reliabel
3	Produktivitas Kerja	0.856	0.6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2023).

c. Deskriptif Statistik Karakteristik Responden

Karakteristik untuk responden menggambarkan identitas pegawai PT Kamaltex yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Data keseluruhan yang diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 120 responden yang dibagi menjadi beberapa kategori yaitu; jenis kelamin, umur dan masa kerja yang disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Karakteristik Responden

Keterangan	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki - Laki	42	35%
	Perempuan	78	65%
Umur	18 – 28 tahun	20	17%
	29 – 39 tahun	88	73%
	40 – 50 tahun	12	10%
	>51 tahun	0	0%
Masa Kerja	1 - 10 tahun	98	82%
	11 - 20 tahun	22	18%
	21 - 30 tahun	0	0%
	>31 tahun	0	0%

Sumber: data primer diolah (2023).

Berdasarkan Tabel 6, mayoritas karyawan PT Kamaltex adalah perempuan dengan jumlah 78 orang, sedangkan karyawan laki-laki sebanyak 42 orang. Kategori umur karyawan PT Kamaltex terbagi antara 18–28 tahun berjumlah 20 orang, umur 29–39 tahun berjumlah 88 orang, dan umur 40–50 tahun berjumlah 12 orang. Kategori masa kerja karyawan, masa kerja 1–10 tahun berjumlah 98 orang dan masa kerja 11–20 tahun sebanyak 22 orang.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pada penelitian ini perlu dilakukan uji normalitas guna melihat bahwa model regresi linier berganda pada penelitian ini terdistribusi secara normal atau tidak (Ghozali, 2011). Uji normalitas ini menggunakan teknik uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikan sebesar 5% atau 0.05. Berdasarkan hasil uji Tabel 7, maka data penelitian ini terdistribusi secara normal karena nilai signifikan $0,200 > 0,05$.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	120
<i>Test Statistic</i>	0,034
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Sumber: Data primer yang diolah (2023).

b. Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini menerapkan uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk model persamaan mengalami kesamaan varian dari residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji Glejser yang dilihat jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka penelitian ini mengalami gejala heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika nilai signifikan $> 0,05$ maka penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas (Ghozali, 2013). Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada Tabel 8.

Berdasarkan hasil uji Tabel 8 dapat diketahui bahwa variabel Beban Kerja memiliki signifikansi $0,189 > 0,05$ yang berarti bahwa variabel Beban Kerja terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Variabel Kepuasan Kerja memiliki signifikansi

0,592 > 0,05 yang berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	t	Sig.
Beban Kerja	0,189	0,850
Kepuasan Kerja	0,592	0,101

Sumber: Data primer yang diolah (2023).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang berfungsi untuk mengetahui di dalam penelitian sesuatu terjadi atau tidak yang dibuktikan dengan angka *Tolerance* di atas 0,1 dan mempunyai nilai VIF di bawah dari 10 (Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil uji Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel Beban Kerja sebesar 0,955 dengan nilai VIF 1,047 yang menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja tidak mengalami gejala multikolinearitas. Nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,903 dengan nilai VIF 1,108 yang menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

	Nilai Tolerance	Nilai VIF
Beban Kerja	0,955	1,047
Kepuasan Kerja	0,903	1,108

Sumber: Data primer yang diolah (2023).

7. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan dengan uji *R-Square*. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen. Semakin tinggi nilai adjusted *R-square* juga dapat menunjukkan makna bahwa model yang dibangun semakin baik. Tabel 10 menunjukkan hasil bahwa nilai *r-square* sebesar 0,130. Artinya variabel beban kerja dan kepuasan kerja mampu mempengaruhi variabel produktivitas kerja hanya sebesar 13% sedangkan sisanya 87% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Tabel 10. Hasil Uji R-Square

<i>R-Square</i>	<i>Adj. R-Square</i>
0,130	0,112

Sumber: Data primer diolah (2023).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan dilakukan dengan uji F. Uji ini dilakukan pengecekan ada tidaknya pengaruh persamaan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji F dilihat pada Tabel 11. Berdasarkan hasil pengujian uji F pada Tabel 11, nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara

simultan, variabel beban kerja dan kepuasan kerja mampu memengaruhi variabel produktivitas kerja.

Tabel 11. Hasil Uji F

<i>F Statistic</i>	<i>Sig.</i>
7,311	0,000

Sumber: Data primer diolah (2023).

c. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) dapat menentukan hasil dengan dilihat melalui Tabel 12.

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Variabel Independen	B	t	<i>Sig.</i>
Beban Kerja	Produktivitas Kerja	0,476	3,818	0,002
Kepuasan Kerja		0,011	1,966	0,025

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji Tabel 12, persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 0,035 + 0,476X_1 + 0,011X_2 + e \text{ -----}[2]$$

Interpretasi dari hasil persamaan regresi adalah:

1. Koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0,476 dikatakan jika peningkatan satu satuan Beban Kerja meningkatkan Produktivitas Kerja 0,476.
2. Koefisien regresi Kepuasan Kerja sebesar 0,011 artinya setiap peningkatan satu satuan Produktivitas Kerja terjadi peningkatan Produktivitas Kerja 0,011.

Nilai t-tabel = $t(a;n-k-1) = t(0,05;118) = 1,671$

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Variabel Beban Kerja memiliki signifikansi $0,002 < 0,05$ dan nilai t-hitung $3,818 > 1,671$ terhadap Kepuasan Kerja, maka H1 diterima yang menjelaskan bahwa Beban Kerja karyawan PT Kalmatex berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Variabel Kepuasan Kerja memiliki signifikansi $0,025 < 0,05$ dan nilai t-hitung $1,966 > 1,671$ terhadap Kepuasan Kerja, maka H2 diterima yang menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja karyawan PT Kalmatex berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

8. Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan, khususnya pada PT Kamaltext. Bagi Perusahaan karyawan yang memiliki kemampuan produktivitas yang tinggi merupakan nilai yang utama begitu pula dengan PT Kamaltext, bertujuan supaya meningkatkan profit yang

tinggi atau keuntungan yang harus didukung dan sesuai dengan kemampuan optimal karyawan tersebut. Perusahaan wajib mempunyai karyawan yang produktif untuk mengelola perusahaan dengan baik. Peranan manajemen pada PT Kamaltex memiliki strategi untuk peningkatan produktivitas karyawan, dengan memadukan dan menyatukan semua sarana dan prasarana, penerapan fungsi-fungsi sesuai dengan manajemen sehingga terciptanya prosedur dan pembagian kerja, mencari dan menerapkan orang yang tepat untuk bagian yang sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga terciptanya keadaan dan lingkungan kerja yang aman nyaman, dan terbentuknya pekerja yang optimal dan produktif.

Beban kerja secara sederhana diartikan sebagai pekerjaan yang diberikan kepada karyawan PT Kamaltex agar menyelesaikan dengan menggunakan kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh karyawan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu. Beban kerja muncul karena interaksi antara tuntutan atau pekerjaan, lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai tempat, keterampilan, sikap dan pendapat dari pekerja. Tetapi produktivitas kerja dapat dibandingkan dari pencapaian hasil antara *output* dengan seluruh sumber daya penggunaan *output*. Dengan perbandingan produktivitas yang mempunyai dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang berujung pada maksimalnya penyelesaian pekerjaan, terutama tercapainya tujuan yang berkaitan dengan berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan penyelesaian pekerjaan. Yang kedua yaitu efisiensi yang melibatkan usaha perbandingan antara *input* dengan kinerja penggunaannya atau dengan cara melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Penempatan beban kerja yang tepat akan menciptakan *output* produktivitas karyawan PT Kamaltex yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Musdalifah (2017), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa beban kerja adalah kondisi dimana para karyawan menguraikan pekerjaan atau tugas dan harus menyelesaikan dengan waktu tertentu. Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan seperti yang dikatakan oleh (Sudiharto, 2001). Penelitian yang dilakukan oleh Fandi (2017) yaitu pengaruh kemampuan kerja, beban kerja dan komunikasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT White Cement Balongbendo juga menemukan hasil bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang diterima karyawan maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan, khususnya pada PT Kamaltex. Suwandi (2011) menyatakan bahwa produktivitas merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang karyawan. Setiap perusahaan menginginkan setiap karyawan memiliki produktivitas yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan.

Persoalan yang dihadapi karyawan terkadang dibuat terburu buru menyelesaikan tugasnya tetapi fasilitas dan pelayanan yang kurang memadai yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan. Dan hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin kurang baik sehingga menyebabkan perasaan yang tidak puas. Ketidakpuasan karyawan ini dapat menimbulkan dampak yang kurang baik bagi perusahaan bahkan dapat menurunkan profit perusahaan. Kepuasan kerja adalah keadaan suasana hati yang senang atau bersifat emosional positif yang berasal dari apa yang diterima oleh karyawan atas apa yang dikerjakannya. Kepuasan kerja merupakan suatu respons yang baik tentang pekerjaan karya-

wan yang merupakan pencapaian dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Begitu pun dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan tingkat kepuasan kerja yang baik, maka karyawan PT Kamaltex akan lebih merasa senang dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

Kepuasan kerja pada umumnya adalah sikap karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Karena menyangkut perilaku, pengertian kerja melibatkan berbagai hal seperti keadaan dan kebiasaan perilaku karyawan. Kepuasan kerja tidak terlihat nyata, tetapi dapat dilihat dari sebuah hasil pencapaian kinerja karyawan. Salah satu masalah yang sangat penting dalam perusahaan terutama PT Kamaltex adalah mendukung karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Sehingga pimpinan perlu memiliki sikap perhatian yang simpati agar tercapainya produktivitas kerja yang maksimal dan karyawan memiliki perasaan yang senang atau tidak terpaksa dalam menyelesaikan tugasnya sehingga dapat memunculkan kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja dari setiap karyawan berbeda, dapat dikatakan sulit jika ingin mengetahui ciri-ciri kepuasan kerja dari setiap karyawan. Dengan demikian, bentuk dari kepuasan kerja itu dapat ditemukan. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang baik dengan faktor perilaku karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, keadaan kerja, terjalin kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan menurut (As'ad, 2010). Jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka perusahaan akan mengalami terdorongnya produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas yang maksimal akan menghasilkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi.

Halim (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suasana hati karena emosi karyawan memunculkan titik temu antara nilai imbalan atas pekerjaan karyawan pada perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai imbalan yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Memberikan penghargaan atas kerja karyawan tersebut dalam bentuk finansial maupun yang non finansial. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Cohen dan Robbins (2011) yaitu karyawan yang berbahagia merupakan karyawan yang memiliki produktivitas tinggi. Karyawan yang puas dengan tugasnya cenderung menjadi lebih efektif daripada karyawan yang kurang puas sehingga karyawan memiliki produktivitas tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, beban kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan. Beban kerja seseorang dinyatakan dalam standar kerja perusahaan tergantung pada jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan menyebabkan efisiensi kerja menjadi buruk. Beban kerja yang terlalu ringan berarti banyak terjadi redundansi. Redundansi ini memaksa organisasi untuk membayar karyawan dalam jumlah yang lebih besar dengan produktivitas yang sama, sehingga jumlah karyawan yang direkrut sedikit dapat menyebabkan kelelahan fisik dan psikis pada karyawan. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan membuat tingkat produktivitas karyawan tersebut semakin tinggi pula.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain sampel penelitian ini hanya karyawan yang bekerja pada PT Kamaltex saja. Perluasan objek penelitian dapat menyebabkan perbedaan hasil apabila diterapkan pada sampel yang berbeda. Saran bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan objek atau sampel yang berbeda. Keterbatasan

lainnya adalah hasil pengujian nilai *r-square* pada model penelitian hanya sebesar 0,13 atau 13%. Artinya, variabel independen dalam penelitian ini hanya mampu memengaruhi produktivitas kerja sebesar 13%, sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan faktor-faktor lain yang diduga kuat dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanava.
- Amalia, K. R., & Seprisal. (2019). Analisis Produktivitas Tukang terhadap Beban Kerja Pada Pekerjaan Jalan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(2), 396–400. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v19i2.687>
- As'ad, M. (2010). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia* (Edisi Cetak). LP3ES.
- Benedita, R. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Peran Ganda, dan Lingkungan Kerja terhadap Perilaku Cyberloafing Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tangerang Selatan)*. Universitas Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Cahyono, D., Bayu, M., & Lestari, E. (2023). *Perencanaan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Diva Pustaka.
- Cascio, W. F. (1998). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Worklife, and Profits* (Fifth Edition). Irwin McGraw-Hills Co.
- Cohen, N., & Robbins, P. (2011). *Green Business: An A-to-Z Guide Dematerialization*. SAGE Publications, Inc.
- David, M., & Solichin, M. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 587–597. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.918>
- Dwinda, A. (2020). Pentingnya Manajemen Tenaga Kerja di Perusahaan. Glints. <https://employers.glints.com/id-id/blog/pentingnya-manajemen-tenaga-kerja-di-perusahaan/>
- Fandi, A. R. (2017). Pengaruh kemampuan kerja, beban kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT White Cement Balongbendo. *E-journal Manajemen Branchmarck*, 3(3).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(2), 186–195. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.196-206>
- Halim, S. E. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran. *Nobel Management Review*, 4(2), 181–191. <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4019>

- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-pokok materi metodologi penelitian dan aplikasinya* (M. Khadafi & Lolita (eds.); Cetakan Pertama). Ghalia Indonesia.
- Haslindah, A., Syarifuddin, R., Iswandi, M., & Pratiwi, K. A. (2020). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Tirta Sukses Perkasa dengan Metode Structural Education Modeling (SEM). *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, 1(01), 10–14.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, Inc.
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Made Kusuma Jaya, I. G., Adnyana Sadibya, I. G., & Nyoman Sudharma, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi serta Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(2), 533–564.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya.
- Mayawati, L. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention Perawat. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*, 1(1), 57–67.
- Moleong, L. J. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. PT Remaja Rosda Karya.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75–98.
<https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- Munandar, H., Kurniawan, F., & Santoso, P. (2007). *Mencati Hubungan antara Kebijakan Moneter dengan Kemiskinan dan Ketimpangan Pendapatan: Kajian Menggunakan Data Regional Indonesia*. Bank Indonesia.
- Musdalifah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Room Attendant. *Jurnal Online FISIP*, 4(2), 9–15.
- Purba, S., & Hutabarat, R. C. (2017). Analisis Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah pada Kabupaten Dair. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(No.1), 228–240.
- Ratnasari, E. (2021). Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. *Fokus*, 19(2), 238–243.
- Rivai, R. V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Ketiga. Rajawali Pers.
- Said, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Mandiri, Tbk. Area Manado. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*, 1(69), 5–24.
- Sedarmayanti, S. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sudiharto, S. (2001). *Study Waktu tentang Beban Kerja dan Hubungannya dengan Kinerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Dahlia Badan Rumah Sakit Daerah (BRSD) RAA Soewondo Pat*. Universitas Diponegoro.
- Sugiyono, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (21st ed.). Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2016). *Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Supit, C. G., Pelleng., F. A., & Kalangi, J. A. F. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Astra International Daihatsu – DSO Malalayang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), 1–7.
- Suwandi, S. (2011). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Bandar Udara Radin Inten II Lampung. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 1(2), 1–15.
- Suwatno, S., & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Ticoalu, L. K. (2015). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Aging*, 7(11), 782–790. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada ULP Rayon Woha. *Forum Ekonomi*, 23(1), 102–107.
- Yuniarsih, T., & Suwatno, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, aplikasi, dan isu penelitian*. Alfabeta.
- Yusuf, M. (2015). Pengaruh Diklat dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 4(7), 27–34.