

## Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PR. Makmur

**Nadia Kurnia Rachmawati**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

**Depy Muhamad Pauzy**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

**Arif Arif**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Korespondensi penulis : [nadiakurniarachma@gmail.com](mailto:nadiakurniarachma@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine how the influence of workload and compensation on work productivity in PR. Makmur. Respondents in this study were PR. Makmur production employees. In this study using primary data obtained from distributing questionnaires and secondary data obtained from PR.Makmur companies. The analytical method used in this study is multiple linear analysis. The results of this study indicate that workload has a significant effect on employee work productivity, compensation has a significant effect on work productivity and workload and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee produktivity. This means that when the workload and compensation is high, the work produktivity of employees will increases*

**Keywords:** *Workload, Compensation, Work Productivity*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja di PR. Makmur. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PR. Makmur. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari perusahaan PR. Makmur. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan serta beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti ketika beban kerja dan kompensasi tinggi maka produktivitas kerja karyawan meningkat

**Kata kunci:** Beban Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja

### LATAR BELAKANG

Faktor penting penunjang keberhasilan suatu usaha salah satunya yaitu produktivitas karyawan. Jika karyawan tidak produktif, tentu saja kegiatan operasional perusahaan akan terhambat. Karena kompensasi merupakan ukuran maupun pencerminan dari nilai kerja seorang karyawan, maka kompensasi menjadi sangat penting bagi karyawan. Besarnya kompensasi bisa mempengaruhi seberapa produktif seorang pekerja.

Selain kompensasi, beban kerja juga menjadi faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan beban kerja karena dapat meningkatkan produktivitas kerja.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Beban Kerja**

Menurut Tarwaka (2014:106):

“Beban kerja merupakan wujud dari adanya hubungan kerja serta pelaksanaan pekerjaan yang lahir dalam suatu lingkungan kerja.”

Sutarto (2014:122) mengemukakan:

“Beban kerja dilahirkan suatu organisasi kerja untuk pencapaian tujuan dari badan usaha.”

Munandar (2014:20) mengemukakan:

“Beban kerja yaitu tugas yang diserahkan perusahaan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan keahlian dan potensi yang dimiliki karyawan tersebut. Beban tersebut meliputi beban fisik, beban mental dan beban waktu.”

### **Kompensasi**

Menurut Larasatii (2018:89):

“Kompensasi merupakan salah satu faktor yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi prestasi kinerja pegawai. Oleh karena itu sudah selayaknya pemberian kompensasi kepada pegawai memerlukan perhatian khusus dari manajemen untuk dapat menjaga motivasi dan kinerja pegawai sehingga produktivitas pegawai akan terus meningkat.”

Menurut Marwansyah (2016:269) berpendapat:

“Kompensasi adalah pemberian atau imbalan yang adil dan pantas kepada karyawan, langsung atau tidak langsung, finansial atau non finansial sebagai kontribusi atau balas jasa atas tercapainya tujuan dari perusahaan.”

Sedangkan Hasibuan (2019:198) mengemukakan:

“Kompensasi yaitu semua penghasilan berupa uang maupun barang yang diterima karyawan secara langsung sebagai upah atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.”

### **Produktivitas Kerja**

Sutrisno (2016:98) berpendapat:

“Produktivitas biasanya didefinisikan sebagai rasio output (barang atau jasa) terhadap input (pekerjaan, bahan, uang).”

Menurut Ramayani (2014:83):

“Produktivitas kerja yaitu sikap moral yang mementingkan usaha serta memiliki nilai ekonomi dalam menghadapi kondisi yang berubah-ubah.”

Ahmad Tohardi (2017:100) mendefinisikan:

“Produktivitas kerja adalah sikap intelektual yang senantiasa mencari pembaruan terhadap sesuatu yang pernah ada sebelumnya.”

## HIPOTESIS

1. Diduga beban kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PR. Makmur.
2. Diduga beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PR. Makmur.
3. Diduga kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PR. Makmur.

## METODE PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif menggunakan metode survei. Menurut Sugiyono (2014:21), metode statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan menuliskan atau menampilkan data yang sudah dikumpulkan seperti yang muncul dalam data tanpa membuat asumsi yang valid untuk umum atau generalisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja

#### Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	28,309	6,841		4,138
	Beban Kerja	-,542	,243	-,251	-,228
	Kompensasi	,756	,130	,653	5,802

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

$$Y = a + b_1 + b_2 + e$$

$$Y = 28,309 - 0,542 X_1 + 0,756 X_2 + e$$

- 1) Konstanta (a) = 28,309 nilai konstanta positif menunjukkan kontribusi positif variabel independen, dimana jika variabel independen yang terdiri dari variabel beban kerja (X1) dan variabel kompensasi (X2) = 0, maka produktivitas kerja karyawan bagian produksi PR.Makmur akan bertambah sebesar 28,309 satuan.
- 2) Variabel beban kerja (X1) mempunyai kontribusi negatif terhadap produktivitas kerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar -0,542 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel beban kerja (X1) sebesar 1 satuan sementara kompensasi tidak mengalami perubahan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,504 satuan.
- 3) Variabel kompensasi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,756 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel kompensasi (X2) sebesar 1 satuan sementara beban kerja tidak mengalami perubahan, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,756 satuan.

### Hasil Uji Kolerasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 <sup>a</sup>	.747	.738	3,32026

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 dapat dilihat pada Tabel perhitungan r (koefisien korelasi) sebesar 0,864 artinya terdapat korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara beban kerja dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PR. Makmur.

Selanjutnya nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) dapat dilihat dari adanya pengaruh variabel beban kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian ini R Square sebesar 0,747 x 100% atau 74,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi dapat menjelaskan pengaruh terhadap produktivitas kerja dan sisanya (100% - 74,7%) yaitu 25,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar penelitian ini. Artinya pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja cukup besar.

### Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1694,809	2	847,405	76,868	.000 <sup>b</sup>
	Residual	573,255	52	11,024		
	Total	2268,064	54			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja

Hasil uji signifikansi yaitu  $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima yang artinya beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini berarti semakin baik beban kerja dan kompensasi di PR. Makmur maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

## 2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

### Hasil Uji Parsial Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	
1	(Constant)	28,309	6,841		4,138	,000		
	Beban Kerja	-,542	,243	-,251	-2,228	,030	-,764	-,29
	Kompensasi	,756	,130	,653	5,802	,000	,850	,62

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara beban kerja dengan produktivitas kerja sebesar  $-0,295$  yang menunjukkan terdapat hubungan rendah antara beban kerja dengan produktivitas kerja. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai negatif yang mengandung arti bahwa semakin ringan beban kerja maka produktivitas kerja akan meningkat. Sehingga besar pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial sebesar  $8,70\%$  [ $K_d = (-0,295)^2 \times 100\%$ ]. Jadi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja sebesar  $8,70\%$  sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh beban kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja dilihat dengan cara membandingkan nilai sig. Berdasarkan Tabel menunjukkan nilai sig beban kerja adalah  $0,030 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

## 3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

### Hasil Uji Parsial Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	
1	(Constant)	28,309	6,841		4,138	,000		
	Beban Kerja	-,542	,243	-,251	-2,228	,030	-,764	-,295
	Kompensasi	,756	,130	,653	5,802	,000	,850	,627

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara kompensasi dengan produktivitas kerja sebesar 0,627 yang menunjukkan nilai koefisien korelasi tersebut kuat. Hasil ini bernilai positif yang mengandung arti bahwa kompensasi yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PR. Makmur. Maka besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja secara parsial sebesar 39,31% [ $K_d = (0,627)^2 \times 100\%$ ]. Jadi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar 39,31% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh beban kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja dilihat dengan cara membandingkan nilai sig. Berdasarkan Tabel menunjukkan nilai sig beban kerja adalah  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Beban kerja yang diterima sudah sesuai dengan standar kemampuan yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi PR. Makmur. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan PR. Makmur sudah cukup baik, dimana karyawan mendapatkan gaji dan insentif dengan tepat waktu. Serta produktivitas kerja karyawan PR. Makmur memiliki kriteria cukup baik
2. Secara simultan beban kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PR. Makmur.
3. Secara parsial beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PR. Makmur.
4. Secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PR. Makmur.

### **Saran**

1. Berdasarkan skor terendah pada indikator beban kerja yaitu mengenai “disaat jam istirahat saya masih menyelesaikan pekerjaan” dengan kategori cukup baik perusahaan PR. Makmur disarankan harus memperhatikan jam kerja karyawan dan beban kerja yang diberikan terhadap karyawan. Perusahaan diharapkan mampu mengontrol serta manajemen waktu dengan baik sehingga waktu istirahat dan waktu proses produksi dapat seimbang.
2. Berdasarkan skor terendah pada indikator kompensasi yaitu mengenai “upah yang diberikan mencukupi kebutuhan keluarga” meskipun termasuk pada kategori baik akan

tetapi perusahaan disarankan untuk mempertahankan besaran upah yang diberikan terhadap karyawan. dengan mempertahankan besaran kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Berdasarkan skor terendah pada indikator produktivitas kerja karyawan mengenai “terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani” dengan kategori cukup baik perusahaan diharapkan selalu memberikan motivasi kepada karyawan supaya karyawan memiliki rasa semangat tinggi dalam mengerjakan pekerjaan.
4. Saran lain bagi perusahaan yaitu memberikan pelatihan kepada karyawan agar karyawan tidak merasa monoton dalam mengerjakan pekerjaannya serta pembagian pekerjaan sesuai dengan job deskripsinya

## DAFTAR REFERENSI

- Anoraga. 2014. *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta
- Ariani, Dini Riskhi, dkk. 2020. *Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Dimensi. <https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/download/2723/1894>
- Asnora, Fadzil Hanafi. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan*. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi. <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/transparansi/article/view/650>
- Batjo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Busro. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranamedia Group.
- Elbandiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Gandung, Muhammad dan Suwanto. 2021. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Hadi Prima Teknik Alam Sutra-Kota Tangerang*. Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2331604&val=22407&title=PENGARUH%20MOTIVASI%20DAN%20KOMPENSASI%20TERHADAP%20PRODUKTIVITAS%20KARYAWAN%20PADA%20PT%20HADI%20PRIMA%20TEKNIK%20ALAM%20SUTERA%20%20KOTA%20TANGERANG>
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisa Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2017. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hindriari. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Legok*. Journal Of Chemical Information And Modeling, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Jimmy, Gaol L. 2014. *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo : Jakarta.
- Jumantoro, Reigion, dkk. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo*. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=988779&val=13937&title=PENGARUH%20KOMPETENSI%20MOTIVASI%20KERJA%20BEBAN%20KERJA%20DAN%20PELATIHAN%20TERHADAP%20PRODUKTIVITAS%20KERJA%20SUMBER%20DAYA%20MANUSIA%20KOPERASI%20SERBA%20USAHA%20ANAK%20MANDIRI%20PONOROGO>
- Koesomowidjojo. 2017. *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mahawati, Eni, dkk. 2021. *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis. [https://www.google.co.id/books/edition/Analisis\\_Beban\\_Kerja\\_dan\\_Produktivitas\\_K/a-0UEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=beban+kerja&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Analisis_Beban_Kerja_dan_Produktivitas_K/a-0UEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=beban+kerja&printsec=frontcover)
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Munandar. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Natsir, Uhud Darmawan. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Mote Water Filterindo di Kota Makassar*. Jurnal Economic. <https://ojs.unm.ac.id/economix/article/view/10333>
- Pramiswari, Adelia Indah, dkk. 2022. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Gula Glenmore Banyuwangi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. <https://jurnalbaswara.com/index.php/baswara/article/view/26/19>
- Prawiro, M. 2020. *Pengertian Perusahaan: Unsur-Unsur, Jenis, dan Contoh Perusahaan*. <https://www.maxmanroe.com/vid/bisnis/pengertian-perusahaan.html>
- Rahmatania, Putri, dkk. 2021. *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada KUD Pakis)*. e-Jurnal Riset Manajemen. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/10329>
- Ramayani. 2014. *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia*. Jakarta: Penerbit LP3ES.
- Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela. 2016. *Kinerja Pegawai (Edisi Kelima Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan, Cetakan Ketiga*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV. <https://massugiyantojambi.wordpress.com/2011/04/15/teori-motivasi/>
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suliantoro. 2021. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Unit Pelaksana Teknis Rumah Sakit Pratama Kota Yogyakarta*. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Akuntansi. <https://jurnal.stieieu.ac.id/index.php/opt/article/view/195>
- Sumual. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya: CV R.A.De.Rozarie.
- Sunyoto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutarto. 2014. *Rekonstruksi Sistem Hukum Pabean Indonesia (Edisi Ketiga)*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8)*. Jakarta: Kencana.
- Tarwaka. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Ketiga. Penerbit Bumi Aksara.
- Tohardi, Ahmad. 2017. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Trisnawaty, Martina dan Parwoto. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi I PT. JS Jakarta)*. Jurnal Manajemen Dayasaing. <https://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/12361>
- Usmawati, dkk. 2021. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar Tahun 2020*. Journal of Muslim Community Health (JMCH). <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jmch/article/view/486/537>
- Vanchapo. 2020. *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Winata, Edi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi dalam Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia. [https://www.google.co.id/books/edition/MANAGEMENT\\_SUMBER\\_DAYA\\_MANUSIA\\_KOMPENSASI/1eh8EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kompensasi&pg=PA32&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/MANAGEMENT_SUMBER_DAYA_MANUSIA_KOMPENSASI/1eh8EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kompensasi&pg=PA32&printsec=frontcover)
- Hidayati, S.N. (2016). Pengaruh Pendekatan Keras dan Lunak Pemimpin Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Potensi Mogok Kerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(2), 57-66. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i2.164>.

- Risdwiyanto, A. & Kurniyati, Y. (2015). Strategi Pemasaran Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Sleman Yogyakarta Berbasis Rangsangan Pemasaran. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(1), 1-23. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i1.142>.
- Bator, R. J., Bryan, A. D., & Schultz, P. W. (2011). Who Gives a Hoot?: Intercept Surveys of Litterers and Disposers. *Environment and Behavior*, 43(3), 295–315. <https://doi.org/10.1177/0013916509356884>.