



Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Bumi Tangerang Coklat Utama

Firda Arroyani^{1*}, Ahmad², Juwita Qadarsi³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Syekh Yusuf, Indonesia

Email: 2206010150@students.unis.ac.id¹, ahmad@unis.ac.id², juwitaqadarsi@unis.ac.id³

*Penulis Korespondensi: 2206010150@students.unis.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of workload, work environment, and compensation on employee productivity at PT. Bumi Tangerang Coklat Utama. The research design employed was a quantitative research method. The sampling technique used random sampling, specifically the Slovin formula, resulting in a sample size of 70 respondents. Data were collected using questionnaires, interviews, and observations, and then analyzed using SPSS version 25. The results of this study indicate that, individually, workload and the work environment have a positive and significant effect on employee productivity; however, compensation does not have a significant effect on employee productivity. Simultaneously, the results show that workload, work environment, and compensation all have a significant effect on employee productivity at PT Bumi Tangerang Coklat Utama. This study has implications for human resource management to pay attention to the management of workload and work environment as an effort to increase employee productivity, as well as to evaluate compensation policies in accordance with employee needs and company conditions.*

Keywords: *Compensation; Employee Productivity; Work Environment; Workload; Work Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT. Bumi Tangerang Coklat Utama. Jenis penelitian yang dilakukan adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dengan metode random sampling yaitu menggunakan rumus slovin sehingga sampel penelitian ini yaitu 70 responden. Pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner, wawancara dan observasi, kemudian data diuji dengan metode analisis data menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, namun kompensasi tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan menunjukkan hasil bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi sama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama. Penelitian ini memberikan implikasi bagi manajemen SDM untuk memperhatikan pengelolaan beban kerja dan lingkungan kerja sebagai upaya meningkatkan produktivitas karyawan, serta mengevaluasi kebijakan kompensasi sesuai kebutuhan karyawan dan kondisi perusahaan.

Kata kunci: Beban Kerja; Kinerja Kerja; Kompensasi; Lingkungan Kerja; Produktivitas Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Keunggulan kompetitif suatu perusahaan mayoritas ditentukan oleh sumber daya manusia yang tidak hanya dilihat sebagai faktor produksi tetapi juga sebagai aset strategis yang memiliki peran penting. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien melalui fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, terutama di tengah dinamika bisnis yang semakin kompetitif.

PT Bumi Tangerang Coklat Utama merupakan perusahaan pengelolaan kakao menjadi makanan ringan (snack) berbasis coklat yang dikenal dengan brand Tobelo Chocolate. Permasalahan yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara didalam PT Bumi Tangerang Coklat Utama bahwa saat ini produktivitas belum optimal ditunjukkan dengan

ketidakkonsistenan dalam proses produksi yang belum stabil, sehingga efisiensi kerja yang belum optimal (Enjelia et al., 2026; Heni et al., 2026).

Pencapaian produktivitas karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, termasuk beban kerja yang diberikan kepada karyawan selama menjalankan tugasnya. Permasalahan yang terjadi di lapangan terlihat bahwa beban kerja karyawan meningkat akibat dari kerusakan dan perbaikan mesin. Permasalahan dalam proses produksi sering terjadi kendala pada kerusakan dan perbaikan mesin serta kapasitas mesin yang kurang memadai. Permasalahan tersebut menghambat produktivitas sehingga karyawan harus bekerja secara long shift agar dapat memenuhi target (Astuti et al., 2026; Wulandari et al., 2026).

Berdasarkan hasil observasi langsung di PT Bumi Tangerang Coklat Utama bahwa ruang produksi didukung dengan fasilitas yang cukup layak, seperti area kerja yang luas, pencahayaan yang cukup, dan tata letak yang relatif rapi dan bersih. Namun demikian, tata letak area kerja yang berjauhan sehingga dapat menghambat efisiensi pergerakan dan ruang kerja yang terbuka tanpa sekat berpotensi menimbulkan gangguan kebisingan dan menurunkan konsentrasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja saat ini belum sepenuhnya memberikan dukungan yang optimal untuk meningkatkan produktivitas karyawan (Mallisa et al., 2026).

Pemberian kompensasi di PT Bumi Tangerang Coklat Utama belum optimal, dikarenakan adanya perbedaan status kerja dalam status karyawan tetap sebesar 63% dan status karyawan harian lepas (HPL) sebesar 37%. Perbedaan status kerja biasanya akan diikuti dengan perbedaan sistem kompensasi yang terlihat dari segi upah, tunjangan, dan jaminan kerja.

Merujuk pada studi terdahulu, masih ditemukan adanya research gap bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al. (2023) menyebutkan adanya dampak negatif beban kerja terhadap produktivitas karyawan, sementara kompensasi terbukti mendorong produktivitas karyawan. Di sisi lain, Mursalin et al. (2025) menekankan krusialnya lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Meskipun demikian, kedua studi tersebut berfokus pada ranah organisasi yang berbeda, penggabungan antara beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi belum terjelaskan dalam secara utuh dalam satu lokus. Dengan adanya research gap ini penulis berkeinginan untuk meneliti lebih jauh mengenai produktivitas kerja karyawan pada PT Bumi Tangerang Coklat Utama.

2. KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas

Konsep produktivitas mengacu pada seberapa efektif dan efisien karyawan dalam memperoleh hasil kerja yang optimal dengan jangka waktu tertentu. Menurut Sutrisno dalam penelitian Putri et al. (2023) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai perbandingan antara output kinerja dengan durasi yang diperlukan seorang pekerja dalam memproduksi sesuatu. Menurut Sutrisno dalam Putri et al. (2023) cara menilai produktivitas memerlukan suatu dimensi dan indikator sebagai berikut :

- a. Kemampuan : menuntaskan tanggung jawab pekerjaan sesuai tolak ukur yang ditetapkan akan menentukan tingkat produktivitas.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai : aspek kunci dari produktivitas terletak pada upaya memperbesar capaian target produksi.
- c. Semangat kerja : untuk berkembang dan lebih baik dari sebelumnya akan mendorong pola pikir kreatif pada pekerja dalam menuntaskan pekerjaan secara tepat waktu serta bertanggung jawab.
- d. Pengembangan diri : dapat meningkatkan melalui kemampuan kerja dan komunikasi antar karyawan.
- e. Mutu : menggambarkan standar pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.
- f. Efisiensi : kemampuan membandingkan hasil kerja yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dalam proses pelaksanaannya.

Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada besarnya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan maupun kelompok kerja dalam periode waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo dalam penelitian Indriati et al. (2026) mendefinisikan beban kerja sebagai penentuan alokasi waktu kerja yang dibutuhkan oleh pekerja guna menyelesaikan seluruh tanggung jawab atau tugas spesifik dalam tengat waktu yang telah ditentukan. Menurut Koesomowidjojo dalam penelitian Indriati et al. (2026) cara menilai beban kerja memerlukan suatu dimensi dan indikator sebagai berikut :

- a. Kondisi pekerjaan : mengacu pada kemampuan karyawan dalam memahami tugas dan tanggung jawab pada pekerjaannya.
- b. Penggunaan waktu kerja : dapat diminimalisir dengan menjadwalkan waktu kerja dengan baik.

- c. Target yang harus dicapai : asumsi karyawan terhadap tingginya target kerja yang dibebankan serta persepsi pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang terbatas.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengacu pada kondisi dan keadaan secara keseluruhan yang melingkupi karyawan dan dapat memengaruhi produktivitas mereka dalam bekerja. Menurut Afandi dalam penelitian Suprpto et al. (2023) lingkungan kerja mencakup keseluruhan faktor di area kerja yang berpotensi mempengaruhi pekerja saat menyelesaikan pekerjaan, seperti kebersihan, pencahayaan, tingkat suhu, kelembapan, sirkulasi udara hingga kelayakan sarana kerja. Menurut Afandi dalam penelitian Suprpto et al. (2023) cara menilai lingkungan kerja memerlukan suatu dimensi dan indikator sebagai berikut :

- a. Pencahayaan : unsur pokok di lingkungan kerja dan memberikan manfaat yang sangat besar bagi karyawan guna mendukung keselamatan dan kelancaran kerja.
- b. Warna : dapat meningkatkan efisiensi pekerja karena berpengaruh terhadap kondisi psikologis karyawan.
- c. Udara : sirkulasi udara menjadi faktor penting untuk menjamin pekerja memiliki cukup oksigen selama kegiatan produksi.
- d. Suara : tingkat kebisingan yang berlebih dapat mengganggu konsentrasi dan komunikasi, sehingga menyebabkan ketegangan, kelelahan, dan kesalahan saat melakukan pekerjaan.

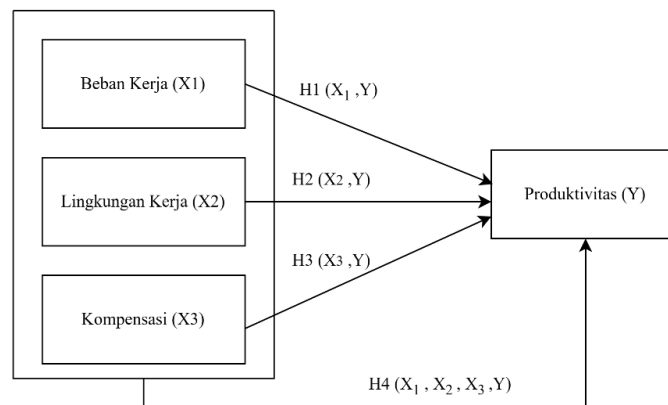
Kompensasi

Kompensasi mengacu pada segala bentuk imbalan yang disalurkan perusahaan kepada pekerja baik berupa imbalan finansial maupun fasilitas tunjangan sebagai apresiasi atas kontribusi dan kinerja mereka. Menurut Afandi dalam penelitian Reynaldi & Hadi (2025) kompensasi mencakup segala jenis penerimaan, baik berupa uang ataupun barang, sebagai bentuk penghargaan atas jasa dan dedikasi yang diberikan karyawan bagi perusahaan. Indikator kompensasi menurut Afandi dalam penelitian Reynaldi & Hadi (2025) yaitu sebagai berikut:

- a. Upah dan gaji : Upah umumnya dialokasikan bagi pekerja tidak tetap dengan skema harian, mingguan, maupun bulanan.. Sementara itu, gaji pembayaran tetap dan berkala yang diterima karyawan berdasarkan kesepakatan yang ditetapkan oleh kedua belah pihak .
- b. Insentif : imbalan finansial tambahan di luar gaji pokok bagi pekerja yang mampu melampaui target kerja.
- c. Tunjangan : kompensasi pelengkap untuk menghargai dedikasi karyawan. Bentuk tunjangan mencakup jaminan kesehatan, THR, upah lembur, bonus, serta program kesejahteraan lainnya.

- d. Fasilitas : bentuk kompensasi non-finansial guna mendukung efektivitas kerja dan memotivasi karyawan, seperti penyediaan kendaraan operasional dan sarana pendukung lainnya.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dalam metode kuantitatif. Pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel. Menurut Sugiyono (2023) pendekatan asosiatif digunakan untuk menguji hipotesis mengenai ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel-variabel. Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel: variabel independen yang memberikan pengaruh dan variabel dependen yang dipengaruhi. Populasi pada penelitian ini terdapat 229 karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama dengan penentuan sampel menerapkan rumus Slovin. Rumus Slovin digunakan untuk meminimalkan ukuran sampel semaksimal mungkin sambil tetap memastikan bahwa sampel tersebut secara akurat mencerminkan populasi yang lebih luas, maka diketahui sampel penelitian terdiri 70 karyawan PT Bumi Tangerang Coklat Utama. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner yang diukur dengan Skala Likert. Sebelum analisis data utama, instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas guna memastikan kevalidan dan keandalan alat ukur. Selanjutnya, untuk memastikan kelayakan model dalam analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 25, dilakukan pengujian asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda & Uji Hipotesis Parsial (Uji t).

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	22.584	3.029		7.455
	X ₁	.373	.157	.262	2.381
	X ₂	.650	.151	.585	4.314
	X ₃	-.034	.099	-.043	-.341

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data peneliti dengan menggunakan SPSS Versi 25 (2026)

Hasil pengolahan uji regresi linear berganda diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = 22.584 + 0,373 (X_1) + 0,650 (X_2) - 0,034 (X_3) + \epsilon$$

Persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai konstanta pada tabel 4.48 adalah 22.584 dan bertanda positif. Menyatakan beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi dianggap konstan atau bernilai 0, maka keputusan adalah sebesar 22,584.
- Koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X₁) adalah 0,373, yang menunjukkan jika beban kerja meningkat sebesar satu unit, produktivitas diperkirakan akan meningkat sebesar 0,373, dengan asumsi semua variabel lain tetap konstan. Kesimpulannya koefisien positif ini mencerminkan hubungan positif atau langsung antara beban kerja dan produktivitas.
- Koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X₂) adalah 0,650, yang menunjukkan jika lingkungan kerja meningkat sebesar satu unit, produktivitas diperkirakan akan meningkat sebesar 0,650, dengan asumsi semua variabel lainnya tetap konstan. Kesimpulannya koefisien positif ini mencerminkan hubungan positif atau langsung antara lingkungan kerja dan produktivitas.
- Koefisien regresi untuk kompensasi (X₃) adalah -0,034, yang menunjukkan jika kompensasi meningkat sebesar satu unit, produktivitas diperkirakan akan menurun sebesar 0,034, dengan asumsi semua variabel lainnya tetap konstan. Kesimpulannya koefisien negatif ini mencerminkan adanya hubungan berlawanan arah pada kompensasi atau berpengaruh negatif terhadap produktivitas.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui hasil uji hipotesis parsial (uji t), sebagai berikut :

- Beban Kerja (X₁) dengan nilai $t_{hitung} 2,381 > r_{tabel} 1,668$ dan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$. Hasil tersebut menyatakan H₀ ditolak dan H₁ diterima, berarti secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

- b. Lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 4,314 > r_{tabel} 1,668$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.
- c. Kompensasi (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 0,314 < r_{tabel} 1,668$ dan nilai signifikansi $0,734 > 0,05$. Hasil tersebut menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti secara parsial kompensasi tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Simultan (f).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	922.711	3	307.570	28.332	.000 ^b
	Residual	716.489	66	10.856		
	Total	1639.200	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2 *Sumber : Hasil olah data peneliti dengan menggunakan SPSS Versi 25 (2026)*

Hasil pengolahan uji-F (simultan) tingkat signifikansi terkait pengaruh variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 28,332 > f_{tabel} 2,74$. Merujuk pada hasil tersebut menyatakan Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara simultan meningkatkan Produktivitas karyawan (Y) maka dapat dinyatakan, H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hasil tersebut berarti variabel bebas ketika dipertimbangkan secara simultan memberikan pengaruh positif terhadap variabel terikat. Hipotesis yang didapat menyatakan beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan memengaruhi produktivitas karyawan dianggap valid.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.750 ^a	.563	.543	3.295	.563	28.332	3	66	.000

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2 *Sumber : Hasil olah data peneliti dengan menggunakan SPSS Versi 25 (2026)*

Hasil pengujian terlihat *Adjusted R Square* sebesar 0,543 yang berarti beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi menjelaskan 54,3% dari variasi produktivitas. Sisa persentase 45,7% ($100\% - 54,3\% = 45,7\%$). Hasil penelitian ini dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut diteliti ke dalam model regresi.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas

Merujuk pada hasil uji di atas, ditemukan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan oleh nilai $t_{hitung} 2,381 > r_{tabel} 1,668$ dan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kata lain H_0 ditolak dan H_1 diterima. Penelitian ini mendukung temuan terdahulu yang dipublikasikan oleh (Puspitasari & Wijayanto, 2024) berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT Kamaltex”. Penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas

Merujuk pada hasil uji di atas, ditemukan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} 4,314 > r_{tabel} 1,668$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kata lain H_0 ditolak dan H_2 diterima. Penelitian ini mendukung temuan terdahulu yang dipublikasikan oleh (Mursalin et al., 2025) berjudul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai DPMPTSP Kota Palembang”. Penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas

Merujuk pada hasil pengujian di atas, ditemukan bahwa variabel Kompensasi (X_3) terbukti tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} 0,314 < r_{tabel} 1,668$ dan nilai signifikansi $0,734 > 0,05$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kata lain H_0 diterima dan H_3 ditolak. Penelitian ini mendukung temuan terdahulu yang dipublikasikan oleh (Ika & Sitompul, 2022) berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Kalbar Pontianak”. Penelitian tersebut menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas

Merujuk pada hasil dari pengujian diatas ditemukan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan Hal ini ditunjukkan pada variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas dengan dipeoleh nilai Signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai f_{hitung}

28,332 > f_{tabel} 2,74. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Penelitian ini mendukung temuan terdahulu yang dipublikasikan oleh (Sitorus et al., 2025) berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai: studi pada SKPD Kota Tasikmalaya”. Penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap produktivitas Karyawan pada PT Bumi Tangerang Coklat Utama di Kota Tangerang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Beban Kerja secara parsial terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada PT Bumi Tangerang Coklat Utama. Maka dari itu, hipotesis pertama diterima dan hipotesis nol ditolak.
- b. Lingkungan Kerja secara parsial terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada PT Bumi Tangerang Coklat Utama. Maka dari itu, hipotesis kedua diterima dan hipotesis nol ditolak.
- c. Kompensasi secara parsial terbukti tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Bumi Tangerang Coklat Utama. Maka dari itu, hipotesis nol diterima dan hipotesis ketiga ditolak.
- d. Secara simultan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Bumi Tangerang Coklat Utama. Maka dari itu, hipotesis keempat diterima dan hipotesis nol ditolak.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, M., Efdison, Z., & Ramadani, Y. (2023). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pt. sicepat ekspres indonesia cabang sungai penuh. *E-Journal Al-Dzahab*, 4(1), 12–19.
- Astuti, N., et al. (2026). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja petugas pelaksana Program Makan Bergizi Gratis (MBG) di Desa Mliwis, Kecamatan Cepogo, Kabupaten Boyolali. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(3). <https://doi.org/10.55606/jimak.v5i3.7831>

- Enjelia, E., et al. (2026). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan keadilan organisasi terhadap kinerja: Survei pada karyawan outsourcing di PT So Good Food Boyolali. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2). <https://doi.org/10.55606/jumbiku.v6i2.7587>
- Heni, Y. (2026). Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Toraja Utara. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 4(4). <https://doi.org/10.61132/lokawati.v4i4.2712>
- Ika, N., & Sitompul, G. O. (2022). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bank kalbar pontianak. *INTELEKTIVA :JURNAL EKONOMI, SOSIAL DAN HUMANIORA*, 3(9), 22–29.
- Indriati, I. H., Aryandha, P. N., Zalzalalah, G. G., & Arnandasari, F. (2026). Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja , dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Koperasi , Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Sleman. *UBMJ (UPY BUSINESS AND MANAGEMENT JOURNAL)*, 05(01), 28–37.
- Mallisa, Y. I., et al. (2026). Pengaruh fleksibilitas kerja dan beban kerja terhadap *work-life balance* driver Maxim Kabupaten Tana Toraja. *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 4(5). <https://doi.org/10.61132/lokawati.v4i5.2696>
- Mursalin, Martina, Darmawati, T., & Puspita, S. (2025). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai DPMPSTSP Kota Palembang Mursalin 1 , Martina 2 , Tri Darmawati 3 , Santi Puspita 4. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(4), 762–772.
- Puspitasari, M., & Wijayanto, P. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT Kamaltex. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 13(2), 735–751.
- Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT REASURANSI NASIONAL INDONESIA. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 70–83.
- Reynaldi, M. R., & Hadi, W. (2025). Pengaruh Kompensasi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal KREATIF (Kajian Riset Ekonomi Dan Bisnis Inovatif)*, 1–15.
- Sitorus, A. N. H., Kusmayadi, D., & Supriadi, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai: Studi Pada SKPD Kota Tasikmalaya. *ProBisnis : Jurnal Manajemen*, 17(1), 33–43.
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. ALFABETA, cv.
- Suprpto, E., Mahaputra, M. R., & Mahaputra, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi. *Jurnal Ilmu Multidislin*, 1(4), 948–955.
- Wulandari, M., et al. (2026). Pengaruh kompetensi kerja, keterlibatan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Boyolali. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(3). <https://doi.org/10.55606/jimak.v5i3.7842>