

PENGARUH KELELAHAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. HOMECARE MEDIS

Oleh:

Nama : SURYA NOVITA

NIM : 182010200045

Program Studi Manajemen MSDM Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu
Sosial



Pendahuluan

Manusia ialah sumber daya yang terpenting pada suatu usaha guna meraih keberhasilan. Sumber daya manusia berikut memberikan dukungan dengan karya, kreatifitas, bakat serta dorongan. Di masa seperti sekarang, banyak pihak menyadari adanya tuntutan untuk memiliki kemampuan membuat rencana pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas [1]. Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumber daya manusia adalah asset yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawai agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Mengamati pentingnya manusia ketika meraih tujuan organisasi atau perusahaan sehingga dibutuhkan terdapatnya penanganan sendiri terhadap sumber daya ini agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan perusahaan. Dengan demikian pemeliharaan tenaga kerja mutlak diperlukan baik moral maupun fisik, dengan adanya produktivitas kerja karyawan yang baik, maka hal tersebut dapat digunakan sebagai faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dan dapat berguna untuk mencegah terjadinya kelelahan kerja serta beban kerja yang menyebabkan kerugian pada perusahaan, sehingga dengan produktivitas yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkat kegairahan kerja karyawan. Kelelahan kerja merupakan sebuah mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat. Istilah kelelahan biasanya menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara kepada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh. Kelelahan kerja merupakan salah satu dari gangguan kesehatan yang dialami oleh pekerja akibat dari pekerjaan yang dilakukan, kelelahan yang dialami karyawan pada CV. Homecare Medis yaitu, karena aktivitas kerja berulang yang memunculkan kurangnya energi yang tidak sesuai dengan yang dilakukan, sehingga mempercepat beberapa karyawan merasa lelah dan jenuh selain itu juga karena perawat harus menginap dan mengurus pasien Covid-19 yang mengakibatkan perawat harus melakukan swab antigen berulang dan PCR untuk memastikan bahwa karyawan tersebut tidak tertular covid-19. Adapun tujuan utama suatu perusahaan adalah mencapai keuntungan yang maksimum, keuntungan ini tercapai apabila adanya produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan hal tersebut akan tercapai apabila adanya kegairahan kerja dari karyawan dalam bekerja [2].

Pendahuluan

Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan [3]. Beban kerja merupakan satu di antara beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Beban kerja yakni suatu kumpulan ataupun beberapa aktivitas yang hendaknya dilakukan penyelesaiannya oleh sebuah unit organisasi pada jangka waktu yang ditetapkan. Banyaknya tugas serta tanggung jawab yang diberi pada seorang pekerja mengakibatkan hasil yang diraih menjadi kurang maksimal sebab karyawan hanyalah memiliki waktu yang sedikit guna melakukan penyelesaian pada banyak tugas. Jika persoalan tersebut kerap terjadi, sehingga bisa memberikan dampak kepada produktivitas karyawan. Beban kerja yang terjadi pada karyawan CV. Home Care Medis yaitu, pada saat bekerja, karyawan harus menyusuri setiap rumah pasien untuk bisa mengecek kesehatan mereka. Berkaitan dengan beban kerja selama berlangsungnya pandemic Covid-19, isu kesehatan memiliki tekanan yang kuat dalam menghadapi gelombang pasien yang terjangkit virus. Keberadaan Covid-19 merupakan wabah yang belum diketahui secara konkret penyelesaiannya sehingga pihak rumah sakit memiliki beban terutama perawatnya. Sehingga memiliki resiko karyawan bisa tertular pula. Kendala lain yang dialami oleh beberapa karyawan yaitu kurang adanya transportasi yang diberikan dari kantor dan beberapa juga menggunakan kendaraan pribadi. Selain kelelahan kerja dan beban kerja ada faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Sunyoto [4] menyatakan, kepuasan kerja (job satisfaction) yakni suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Seorang karyawan yang mencintai pekerjaannya tentunya akan memberikan kinerja yang terbaik pula bagi organisasi. Sebaliknya apabila seorang karyawan tidak mencintai pekerjaannya tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang maksimal. Faktor kepuasan kerja karyawan sangat penting artinya bagi perusahaan karena dengan adanya kepuasan bagi kerja karyawan, diharapkan nantinya akan semakin meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Pendahuluan

CV. Homecare Medis merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa dalam memberikan layanan kesehatan di rumah pasien. Dalam menjalankan usahanya, CV. Homecare Medis harus mampu bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Oleh karena itu, CV. Homecare Medis dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya tetapi menurut pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan bahwa produktivitas kerja karyawan pada CV. Homecare Medis menurun dikarenakan adanya faktor Kelelahan Kerja, Beban Kerja dan kurangnya Kepuasan Kerja yang menyebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan tersebut. Untuk mengetahui CV. Homecare Medis telah meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perlu dilakukan evaluasi. Oleh sebab itu, mengingat pentingnya kelelahan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan maka ketiga unsur tersebut perlu dikaji agar dapat meningkatkan nilai unggul dalam bersaing karena dengan adanya produktivitas kerja karyawan yang baik maka akan memberikan dampak yang baik juga dalam perusahaan. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti memilih judul “Pengaruh Kelelahan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Homecare Medis”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka beberapa permasalahan yang akan diteliti, yaitu :

1. Apakah kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan ?
4. Apakah kelelahan kerja, beban kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ?

Tujuan Penelitian

Dari semua kajian yang telah dirumuskan pada rumusan masalah di atas, maka dibuatkanlah tujuan dari penelitian ini dan diketahui sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kelelahan kerja terhadap pengaruh produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui beban kerja terhadap pengaruh produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap pengaruh produktivitas kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui kelelahan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap pengaruh produktivitas kerja karyawan.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif [5]. Penelitian ini merupakan penelitian non eksperimen dengan bentuk penelitian pengaruh kelelahan kerja (X1), beban kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y)[6]. Lokasi penelitian adalah tempat yang akan menjadi sumber informasi dalam melengkapi penelitian ini. Lokasi penelitian bertempat di Perum Griya Masangan Asri Blok B3 No. 16 Masangan Wetan, Kec. Sukodono, Kab. Sidoarjo. Waktu penelitian dilakukan selama 4 bulan, yakni pada bulan Oktober sampai Januari 2022. Populasi dalam penelitian ini di ambil dari seluruh karyawan CV. Homecare Medis yang berjumlah 50 karyawan yang sesuai dengan jumlah karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu non probability sampling yakni sampling jenuh. Pengambilan sampel pada CV. Homecare Medis disini mengambil sampling jenuh karena populasinya kurang dari seratus yakni 50 perawat, dimana jumlah responden ini yang akan menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang menggunakan skala likert 1-5. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

A. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini ada 4 pengujian yaitu mulai dari pengujian normalitas, linearitas, autokorelasi, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Berikut ini adalah hasil pengujian asumsi klasik, yaitu :

1. Uji Normalitas

Diperoleh hasil bahwa dari hasil pengujian telah diperoleh bahwa data yang menyebar didekat atau disekitar garis diagonal dimana data tersebut terdistribusi normal. Dan juga nilai asymp sig sebesar $0,200 > 0.05$ dimana data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Diperoleh hasil bahwa pada nilai variance inflation factor (VIF) variabel Kelelahan Kerja memiliki nilai $1,346 < 10$, untuk variabel Beban Kerja memiliki nilai $3,727 < 10$, dan untuk variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai $4,067 < 10$. Maka, dapat disimpulkan bahwa pada semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari angka 10. Begitupun juga pada nilai tolerance yang dihasilkan pada pengujian, semua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

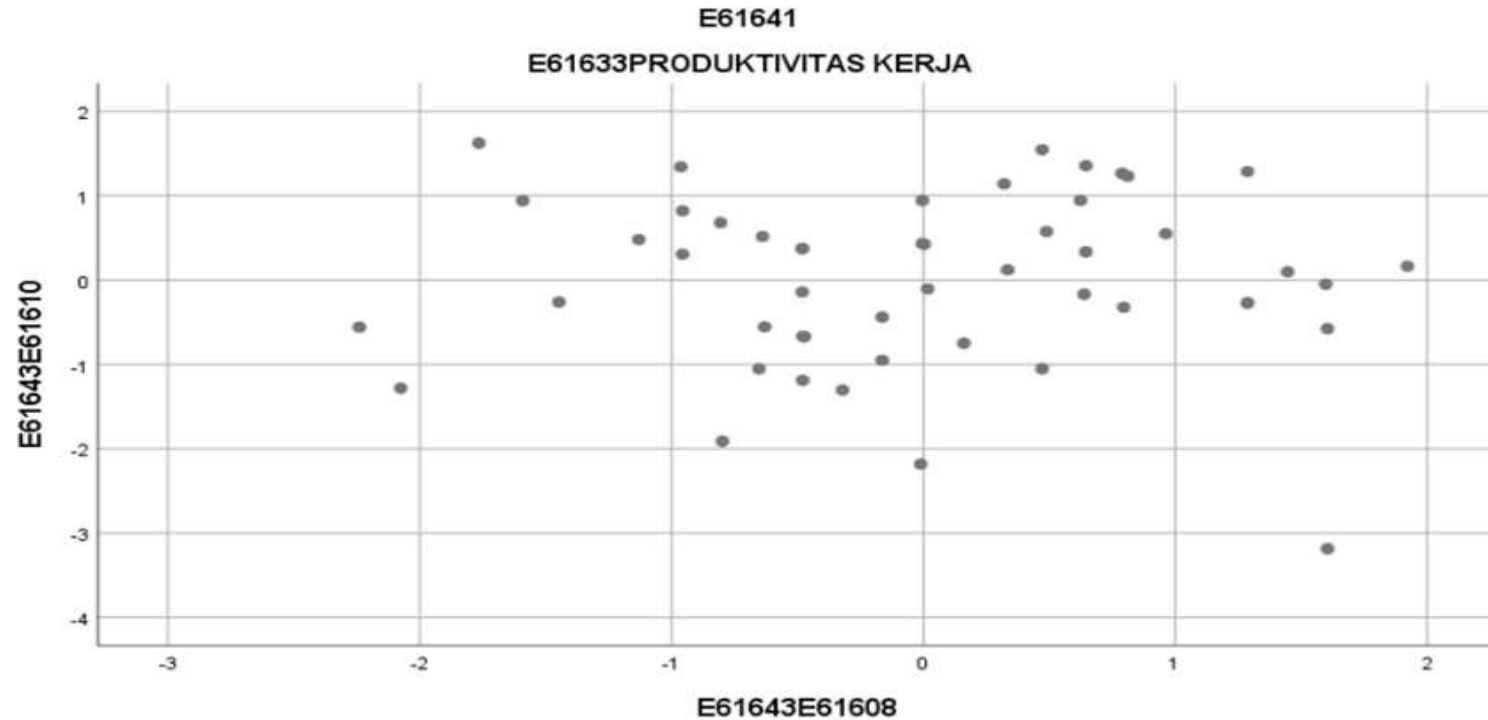
3. Uji Autokorelasi

Diperoleh hasil bahwa hasil uji autokorelasi dapat dinyatakan bahwa hasil data analisis yang telah diperoleh dengan nilai pada Durbin – Watson yaitu memiliki nilai 2,182. Maka, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

4. Uji Heterokedastisitas

Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan cara melihat data gambar pada gambar scatterplot berikut :

Hasil dan Pembahasan



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas terlihat bahwa plot residual menyebar tidak beraturan (acak) dan tidak memiliki pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terjadi heterosekedasitas.

Hasil dan Pembahasan

B. Analisis Regresi Linier berganda

		Coefficients ^a		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.169	3.191	
	Kelelahan Kerja	-.583	.155	.466
	Beban Kerja	-.290	.176	.159
	Kepuasan Kerja	.306	.165	.181

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Pada tabel 1. di atas, berdasarkan ketentuan persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = 5,169 - 0,583X_1 - 0,290X_2 + 0,306X_3$$

Sehingga dari hasil persamaan di atas dapat dirinci sebagai berikut:

1. α = Konstanta = 5,169 Konstanta (α) merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 5,169 menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari Kelelahan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja = 0 atau konstan, maka variabel Produktivitas Kerja Karyawan adalah sebesar 5,169.
2. Koefisien regresi untuk X_1 = -0,583. Maksudnya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel Kelelahan Kerja (X_1) yaitu -0,583 dan mempunyai koefisien regresi negatif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang bertolak belakang dengan variabel terikat. Jika Kelelahan Kerja (X_1) naik sebesar satu satuan, sedangkan Beban Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) tetap/konstan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) mengalami penurunan sebesar 0,583. Namun sebaliknya apabila jika terjadi penurunan pada variabel Kelelahan Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka terjadi peningkatan pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,583, dengan asumsi bahwa variabel Beban Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) tetap atau konstan.

Hasil dan Pembahasan

3. Koefisien regresi untuk $X_2 = -0,290$. Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel Kelelahan Kerja (X_2) yaitu $-0,290$ dan mempunyai koefisien regresi negatif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang berlawanan dengan variabel terikat. Jika Beban Kerja (X_2) naik sebesar satu satuan, sedangkan Kelelahan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_3) tetap/konstan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) mengalami penurunan sebesar $0,290$. Akan tetapi, sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Beban Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka terjadi peningkatan pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar $0,290$, dengan asumsi bahwa variabel Kelelahan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_3) tetap atau konstan.

4. Koefisien regresi untuk $X_3 = 0,306$. Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) yaitu $0,306$ dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang berlawanan dengan variabel terikat. Jika Kepuasan Kerja (X_3) naik sebesar satu satuan, sedangkan Kelelahan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) tetap/konstan, maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) meningkat sebesar $0,306$. Sebaliknya, apabila jika terjadi penurunan pada variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka terjadi penurunan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar $0,306$, dengan asumsi bahwa variabel Kelelahan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) tetap atau konstan.

Hasil dan Pembahasan

C. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a		
Model	t	Significance
1 (Constant)	1.620	.112
Kelelahan Kerja	3.755	.000
Beban Kerja	4.771	.005
Kepuasan Kerja	4.839	.000

a. *Dependent Variable:* Produktivitas Kerja

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan degree of freedom sebesar $k = 4$ dan $df_2 = n - k$ ($50 - 4 = 46$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,67866 maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Kelelahan Kerja

Nilai t_{hitung} sebesar 3,755 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67866. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,755 > 1,67866$) dan dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu Kelelahan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

b. Beban Kerja

Nilai t_{hitung} sebesar 4,771 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67866. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,771 > 1,67866$) dan dengan nilai signifikan ($0,005 < 0,05$) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu Beban Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

c. Kepuasan Kerja

Nilai t_{hitung} sebesar 4,839 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67866. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,839 > 1,67866$) dan dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) dapat diartikan bahwa variabel independen Kepuasan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Hasil dan Pembahasan

2. Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance	
1	Regression	163.003	2	81.501	20.626	.000 ^b
	Residual	185.717	47	3.951		
	Total	348.720	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (constant) Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kelelahan Kerja...

Sumber: Output Data SPSS 25

Berdasarkan tabel tersebut nilai F-statistic sebesar 20,626 dengan probabilitas 0.000 pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan probabilitas 0.000 yang lebih rendah dibandingkan signifikansi pada 0,05 menunjukkan bahwa H4 semua variabel independen yaitu Kelelahan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara serempak terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil dan Pembahasan

2. Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance	
1	Regression	163.003	2	81.501	20.626	.000 ^b
	Residual	185.717	47	3.951		
	Total	348.720	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (constant) Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kelelahan Kerja...

Sumber: Output Data SPSS 25

Berdasarkan tabel tersebut nilai F-statistic sebesar 20,626 dengan probabilitas 0.000 pada tingkat signifikansi 0,05. Dengan probabilitas 0.000 yang lebih rendah dibandingkan signifikansi pada 0,05 menunjukkan bahwa H4 semua variabel independen yaitu Kelelahan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara serempak terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

1. Kelelahan Kerja berpengaruh negative signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Beban Kerja berpengaruh negative signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positive signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
4. Kelelahan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

B. Saran

Berdasar dari kesimpulan yang diperoleh, sehingga peneliti bisa memberi beberapa saran yakni:

1. Bagi perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan karyawan berkaitan dengan kondisi fisik dan kesehatan mental karyawan supaya kelelahan dan beban kerja tidak terjadi, sebaliknya terjadi kepuasan kerja yang bisa mempengaruhi produktivitas karyawan pula. Beberapa metode seperti pemberian reward berupa bonus ataupun gathering perusahaan diperlukan untuk memberikan motivasi kepada karyawan.
2. Bagi bagian manajemen SDM pada perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi lebih mengenai hal yang menjadi masalah pada setiap karyawan agar kelelahan dan beban kerja tidak terjadi.

Referensi

- [1] D. H. Tampubolon, Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing. 2016.
- [2] M. Busro, Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group, 2018.
- [3] Elbadiansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: IRDH, 2019.
- [4] S. Danang, Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2015.
- [5] Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT ALFABETA., 2019.
- [6] Sugiarto, Ekonomi Mikro Sebuah Kajian Komprehensif. Jakarta, Indonesia: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2007.
- [7] Kartono, Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention. Jogjakarta: Depublish, 2017.
- [8] P. K. Suma'mur, Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Gunung Agung, 2014.
- [9] H. Tanjung and N. Y. Rachmalia, "Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah," Pros. Semin. Nas. Call Pap., pp. 095–108, 2019.
- [10] M. Dahlia, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)," J. Manaj. STIE Muhammadiyah Palopo, vol. Vol. 5(1), 2019.
- [11] A. Hannani, "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit UmumWisata UTT Makasar," J. Mirai Manaj., vol. Vol. 01, N, 2016.
- [12] N. Ellyzar, M. Yunus, and Amri, "Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan BPKP Perwakilan Provinsi Aceh," J. Magister Manaj. Fak. Ekon. Bisnis Unsyiah, vol. Vol. 1, 37, 2017.
- [13] D. P. Setiawan, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa Tengah-Indonesia," Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.
- [14] I. G. A. P. Dewi, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Ratio Construction," Maj. Ilm. Widyacakra, vol. Vol. 1(02), 2019.
- [15] D. M. Muayyad and A. I. O. Gawi, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II," J. Manaj. dan Pemasar. Jasa, vol. Vol. 9(1), 2017.
- [16] I. Adiwinata, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang," Agora, vol. Vol. 2(1), 2014.

