

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan CV. Maju Djaya Beton)

Dinda Wahyu Nur Chazanah *)

Khalikussabir **)

M Khoirul ABS *)**

Email: dndaanr@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to analyze the effect of workload, work motivation, and work compensation on employee productivity at CV. Maju Djaya Beton, Singosari, Malang. Using a quantitative approach method with the distribution of questionnaires to all employees totaling 32 respondents using saturated sampling technique (census). The variables studied, workload, work motivation, and work compensation, are among the important factors in measuring employee productivity levels. The results of this study indicate that simultaneously, workload, work motivation, and work compensation have an effect on employee productivity. The workload is known to have a negative and insignificant effect on work motivation, while work compensation partially affects employee productivity. This study suggests that companies need to pay attention to the balance of workload, improve motivation, and provide appropriate compensation to increase employee productivity.

Keywords: Workload, Work Motivation, Work Compensation, Employee Productivity.

Pendahuluan

Pada masa kini, untuk berhadapan dengan persaingan bisnis tiap perusahaan dapat dipastikan selalu berharap akan maksimalnya hasil yang didapatkan secara efisien dan efektif dalam pengelolaannya, termasuk dalam sektor konstruksi. Perusahaan konstruksi memiliki peran penting dalam pembangunan infrastruktur dan menyediakan fasilitas yang mendukung kehidupan masyarakat. Dalam hal tersebut perusahaan konstruksi melakukan berbagai kegiatan yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan proyek konstruksi, baik itu bangunan komersial, perumahan, maupun infrastruktur publik seperti jalan, jembatan, dan fasilitas umum lainnya. Industri konstruksi di Indonesia mengalami pertumbuhan yang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Sekitar 10% dari PDB Indonesia pada tahun 2022 berasal dari industri konstruksi, menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS). Dari PDB Indonesia tahun 2023 sebesar 9,92%, industri konstruksi menempati peringkat kelima dalam hal ukuran, di belakang manufaktur (18,67%), perdagangan (12,94%), pertanian (12,53%), dan pertambangan (10,52%). Dengan peningkatan sebesar 6,4-6,7%, sektor konstruksi telah mendukung hal ini, terutama mengingat banyaknya proyek konstruksi, seperti proyek Pengembangan Ibu Kota Nasional, yang harus diselesaikan pada akhir tahun 2024.

Menurut Sinungan (2015) Produktivitas karyawan adalah salah satu elemen penting yang mempengaruhi efisiensi dan suksesnya suatu perusahaan, terutama dalam industri produksi beton. Produktivitas menggambarkan sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugasnya secara efisien, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, dalam waktu yang tepat, serta dengan pengeluaran biaya yang optimal (Hanasya, 2016).

Untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal, diperlukan pertimbangan menyeluruh terhadap berbagai variabel pendukung, termasuk salah satunya adalah beban kerja yang diterima oleh karyawan. Beban kerja dapat dipahami sebagai volume tugas yang harus dipenuhi oleh

seorang pekerja dalam rentang waktu yang telah ditetapkan (Collins et al., 2021). Apabila beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas atau kemampuan karyawan dan tidak diimbangi secara proporsional, maka hal tersebut berpotensi melemahkan motivasi sekaligus menurunkan tingkat produktivitas mereka dalam bekerja (Pratama et al, 2022).

Karyawan dengan rasa motivasi relatif mempunyai kelebihan tingkat semangat dalam bekerja keras dan menggapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang menyebabkan karyawan bekerja dengan giat, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Selain itu, faktor kunci lainnya yang berpengaruh pada produktivitas adalah kompensasi kerja. Kompensasi kerja mencakup berbagai bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan, seperti gaji, tunjangan, bonus, dan insentif lainnya. Menurut Simamora (2004), indikator kompensasi meliputi gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi penting dalam produktivitas karyawan untuk keberlangsungan dan pertumbuhan suatu Perusahaan.

Ketiga faktor ini berperan penting dalam menentukan produktivitas karyawan dan pada akhirnya kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh ketiganya terhadap produktivitas karyawan pada karyawan di Perusahaan CV. Maju Djaya Beton.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Produktivitas Karyawan

Menurut Sutrisno (2016) berpendapat bahwa peranan produktivitas sangat krusial dalam konteks pekerjaan karyawan di sebuah perusahaan.

Beban Kerja

Menurut Nurhandayani (2022) beban kerja dapat dimaknai sebagai kondisi yang muncul ketika kapasitas individu tidak sepenuhnya mampu memenuhi tuntutan penyelesaian tugas pada level tertentu.

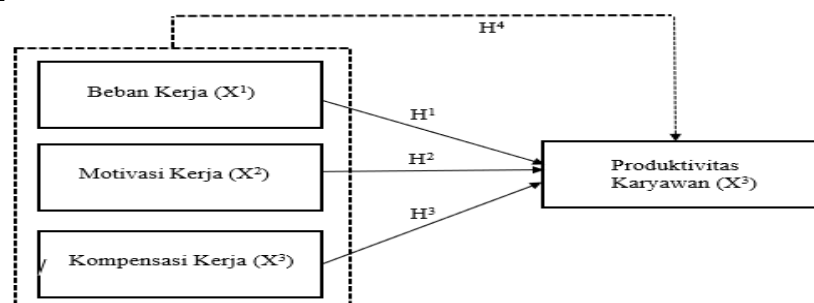
Motivasi Kerja

Menurut Saleh & Utomo (2018) istilah motivasi berasal dari bahasa Latin "*movere*," yang berarti "mendorong" atau "menggerakkan," sama seperti dalam bahasa Inggris "*to move*." Motivasi diartikan suatu proses psikologis yang muncul akibat faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu (internal) maupun dari lingkungan sekitar (eksternal).

Kompensasi Kerja

Menurut Agustini & Dewi (2018) kompensasi yang tidak memadai berpotensi menekan produktivitas tenaga kerja, sedangkan kompensasi yang kompetitif mampu mendorong kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Mengacu pada kerangka konseptual yang ada, kajian ini akan mengajukan beberapa hipotesis yang akan diuji yakni :

H1 : Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

H2 : Beban Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

H4 : Kompensasi Kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif *explanatory*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel beban kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap produktivitas karyawan, dan mengetahui apakah variabel-variabel independen memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini diimplementasikan kepada karyawan CV. Maju Djaya Beton dan dilaksanakan pada bulan Desember 2024 hingga Mei 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2018), populasi dapat dipahami sebagai cakupan generalisasi yang mencakup objek maupun subjek dengan karakteristik dan kuantitas tertentu, yang dipilih oleh peneliti sebagai bahan kajian dapat menghasilkan kesimpulan.

Sampel

Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel nonprobabilitas (*nonprobability sampling*) dengan pendekatan teknik sampling jenuh, yaitu teknik yang digunakan apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya tergolong kecil. Terutama bila jumlahnya di bawah 32 orang. Dalam istilah lain, metode ini juga dikenal sebagai sensus.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Hasil karakteristik responden yang didapatkan dari kuesioner meliputi :

a. Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini terdapat 32 responden. Dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang (96,7%) dan produktivitas karyawan CV. Maju Djaya Beton dengan 1 orang (3,3%) perempuan.

b. Jangka Waktu Bekerja

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat karyawan CV. Maju Djaya Beton yang telah bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 2 tahun, karyawan yang bekerja 1-5 tahun sebanyak 16 orang, karyawan yang bekerja 6-10 tahun sebanyak 2 orang, dan sebanyak 5 orang telah lama bekerja selama 11-15 tahun.

c. Bagian Kerja

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat karyawan CV. Maju Djaya Beton terdiri dari bagian sekertaris, bagian kabag umum dan quality control berjumlah 1 orang (3,3%), pada bagian operator, welder, rangkaian besi dan finishing berjumlah 2 orang (6,7%), pada bagian driver berjumlah 4 orang, serta bagian produksi berjumlah 15 orang.

d. Riwayat Pendidikan

Menurut penelitian ini, sebagian besar karyawan CV. Maju Djaya Beton memiliki pendidikan terakhir SMP, dengan 11 responden, sedangkan pendidikan SMK/SMA yang paling rendah adalah 9 responden atau 30,0% dari total responden.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Dalam penelitian ini, uji instrumen dilakukan untuk memastikan kualitas data itu diperoleh. Pada penelitian ini, terdapat tiga jenis uji yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa keseluruhan nilai r -hitung $>$ r -tabel dan tingkat signifikansi dibawah 0,05. Yang dimana nilai r -tabel dalam penelitian ini sebesar (0,361) dengan nilai dibawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel Beban Kerja (0,625), Motivasi Kerja (0,737), Kompensasi Kerja (0,683) dan Produktivitas Karyawan (0,658) memiliki tingkat reliabilitas yang baik dimana keseluruhan item dapat diterima atau reliable. Selanjutnya, hasil uji normalitas menunjukkan Asymp Sig 0,200 dimana lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian tersebut berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, menggunakan uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi yang digunakan memenuhi syarat-syarat tertentu. Berdasarkan hasil dari uji multikolonearitas diketahui bahwa nilai *tolerance* $>$ 0,10 dan VIF $<$ 10 pada variabel penelitian yang dilihat hasil pengujian multikolonieritas memenuhi syarat dengan nilai *tolerance* $>$ 0,10 dan VIF $<$ 10. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja, motivasi kerja tersebut bebas dari multikolinearitas atau tidak ada keterkaitan antara variabel bebas. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser, diketahui bahwa nilai signifikansi jika lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada variabel beban kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja menunjukkan nilai signifikansi $>$ 0,05 maka dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 2.892 - 0.151 X_1 + -0.269 X_2 + 0.118 X_3 + e$$

Penjelasan :

Y	: Produktivitas Kerja
a	: Intersep (titik potong dengan sumbu Y)
b₁.....b₃	: Koefisien regresi (konstanta) X ₁ X ₂
X₁	: Beban Kerja
X₂	: Motivasi Kerja
X₃	: Kompensasi Kerja
e	: Standar error

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, hasil dari regresi linier berganda dapat didefinisikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta memiliki nilai sebesar adalah arahnya positif sebesar 2.892 artinya jika variabel beban kerja (X₁), motivasi kerja (X₂), dan kompensasi kerja (X₃) nilainya 0, maka nilai produktivitas karyawan sebesar 2.892
- Nilai koefisien beban kerja (X₁) sebesar -0.151 maka dapat diartikan negatif, dimana tingkat beban kerja yang terlalu tinggi yang diberikan oleh karyawan dapat menurunkan tingkat produktivitas karyawan sebesar -0.151.
- Nilai koefisien motivasi kerja (X₂) sebesar 0.269 maka dapat diartikan positif, temuan ini menyatakan motivasi kerja yang diberikan oleh CV. Maju Djaya Beton dapat meningkatkan tingkat produktivitas karyawan sebesar 0.269.

- d. Nilai koefisien kompensasi kerja (X3) sebesar 0.118 maka dapat diartikan positif, temuan ini menyatakan semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh CV. Maju Djaya Beton dapat meningkatkan tingkat produktivitas karyawan sebesar 0.118.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

Tabel 1. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.426	3	1.142	42.700	.000 ^b
	Residual	0.695	26	0.027		
	Total	4.122	29			
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja						

Dapat dilihat pada tabel diatas mengenai temuan hasil uji F sebesar 42.700 dengan tingkat kesalahan signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi < 0,05, maka pada keseluruhan variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.829	0.577		4.901	0.000
	Beban Kerja	-0.151	0.057	-0.362	-2.667	0.013
	Motivasi Kerja	0.269	0.083	0.378	3.228	0.003
	Kompensasi Kerja	0.188	0.080	0.283	2.343	0.027
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						

Berdasarkan pada tabel 2 pada hasil uji parsial (uji t) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Beban Kerja (X1)

Hasil dari uji T diketahui variabel beban kerja (X1) mendapatkan produktivitas karyawan dipengaruhi secara signifikan negatif oleh beban kerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t yang dihitung sebesar -2,667 dan nilai signifikansi sebesar 0,013, keduanya kurang dari 0,05.

b. Motivasi Kerja (X2)

Hasil dari uji T diketahui variabel motivasi kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 3.228 dengan nilai signifikansi sebesar 0.003 lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan (Y).

c. Kompensasi Kerja (X3)

Hasil dari uji T diketahui variabel kompensasi kerja (X3) memperoleh nilai t hitung sebesar 2.343 dengan nilai signifikansi sebesar 0,027 menyatakan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	0.831	0.812	0.1635
a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja,				

Berdasarkan hasil uji di atas diketahui bahwa hasil Adjusted R square sebesar 0,811. Hal ini menandakan variabel beban kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan kompensasi kerja (X3) pada produktivitas karyawan (Y) sebesar 81.1% dan sisanya 18.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya diluar penelitian.

Implikasi Penelitian

Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) yang telah dilakukan terhadap variabel beban kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, diperoleh nilai f-hitung sebesar 42,700, yang lebih tinggi dibandingkan f-tabel sebesar 2,960. Selain itu, nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yang berarti ketiga variabel independen tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini beriringan dengan penelitian Pratama et al (2022) yang memaparkan beban kerja mempengaruhi secara simultan dan signifikan terhadap variabel karyawan produktivitas karyawan. peningkatan beban kerja yang berlebihan justru dapat menurunkan produktivitas karyawan. Dalam konteks ini, produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja semata, melainkan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kompensasi yang diterima karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil olah data, diketahui nilai t-hitung untuk variabel beban kerja adalah -2.667 dengan nilai signifikansi sebesar 0,207 lebih besar dari 0,05 yang menandakan beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan akan penelitian pada karyawan CV. Maju Djaya Beton. Menandakan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh karyawan maka produktivitas karyawan cenderung menurun, karena karakteristik pekerjaan karyawan di CV. Maju Djaya Beton sebagian besar aktivitas pekerjaan yang dilakukan turun langsung ke lapangan, yang dimana pengangkutan material, pengoperasian mesin-mesin berat, pengawasan mutu beton, dan proses produksi beton. Hal ini menimbulkan semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada karyawan akan berdampak pada menurunnya produktivitas. Sebaliknya, apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan berada pada tingkat yang rendah, maka produktivitas karyawan cenderung meningkat karena karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dimana beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada produktivitas karyawan oleh (Pratama et al., 2022).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Ketika perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri, yang dimana akan memacu karyawan untuk bekerja sama dengan lebih efektif. Motivasi yang tinggi menggerakkan karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Sebaliknya jika motivasi yang diberikan perusahaan menurun maka produktivitas karyawan akan menurun. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian (Alfarisi, 2021) dan penelitian (Eyanur & Nuzuliati 2024) yang menunjukkan motivasi kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Pada studi ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Apabila perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai

dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan CV. Maju Djaya Beton maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan tidak mencerminkan nilai pekerjaan yang telah dilakukan, maka produktivitas karyawan berpotensi mengalami penurunan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Fitrianti & Prasetyo, 2018) menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Simpulan, Keterbatasan dan Saran

Simpulan

Mengacu pada hasil penelitian serta pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan CV. Maju Djaya Beton.

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini diantaranya jumlah responden 30 responden, tentunya masih kurang untuk menggambarkan situasi sebenarnya. Kedua, penelitian ini dilakukan pada perusahaan CV. Maju Djaya Beton sehingga penelitian belum dapat digeneralisasikan untuk perusahaan lain di sektor industri. Ketiga, penelitian ini mengkajikan beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sehingga penelitian lebih lanjut diperlukan untuk meneliti pengaruh lain yang belum diteliti.

Saran

Peneliti selanjutnya diharapkan memperluas cakupan responden dan mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi produktivitas karyawan. Dan bagi perusahaan diharapkan menjadi sumber pertimbangan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Sehingga pemimpin perusahaan dapat menerapkan strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas karyawan

Referensi

- Apriansyah, M., Agrasadya, A., & Sunarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Mitra Adiperkasa Tbk Divisi Sports Area Jakarta Pusat. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 257-268.
- Ahmad, M., Efdison, Z., Satria, E., & Ramadani, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh. *Al Dzahab: Journal Of Economics, Management, Business And Accounting*, 4(1), 12-19.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Algifari. 2016. Mengukur Kualitas Layanan. Cetakan Ke 1. Yogyakarta: Bpfe
- Baskoro, Y., & Rahman, T. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Lapangan Pt. Tanjung Baru 63 Di Kabupaten Tabalong. *Japb*, 4(2), 1204-1214.
- Eyanur, F., & Nuzuliati, N. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Pusat Pt Pelindo Multi Terminal. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 1998-2015.
- Fitrianti, D. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 204-216.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariatek Dengan Programn Ibm Spss025 Edisi 9. Semarang: Badanpenerbit Universitasdiponegoro.
- Hanaysha, J. (2016). *Testing The Effects Of Employee Empowerment, Teamwork, And Employee Training On Employee Productivity In Higher Education Sector. International Journal Of Learning And Development*, 6(1), 164-178.

- Hasibuan (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Kuantitatif, P. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 1(1), 65-72.
- Maaruf, T. N. P., Yantu, I., Mahmud, M., Panigoro, M., & Sudirman, S. (2023). Pengaruh Pelayanan Aparat Kelurahan Terhadap Kepuasan Masyarakat. *Journal Of Economic And Business Education*, 1(1), 178-185.
- Matindas, R., Suoth, L. F., & Nelwan, J. E. (2018). Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dan Stres Kerja Dengan Produktivitas Pekerja Di Pt. Adhi Karya (Persero) Tbk. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 7(5).
- Murdopo, P. A. (2014). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 5(1).
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Oktavianus, L. C., Randa, F., Jao, R., & Praditha, R. (2022). Kinerja Keuangan Dan Reputasi Perusahaan: Studi Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Krisna: Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(2), 218-227.
- Pramono, T. S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 580-589.
- Pratama, F. R., Hendriani, S., & Machasin, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pertamina Hulu Rokan Zona Xxx. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04), 474-486.
- Rifai, A., Irawan, T., & Indrawan, D. (2024). *The Effect Of Government Policy On Infrastructure Priorities On The Profitability Of Construction Companies In Indonesia 2011-2019*. *Journal Of Indonesian Economy And Business*, 39(3), 308-327.
- Sekretariat Direktorat Jenderal (2024). Seluruh Pelaku Industri Konstruksi Harus Bersinergi Dalam Menjawab Tantangan Jasa Konstruksi. <https://Binakonstruksi.Pu.Go.Id/>
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan R & D*. Alfabeta, Bandung, 4.
- Sukrispiyanto, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo, Indonesia: Indomedia Pustaka.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sinungan, M. (2015). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Munir, M. (2022). Motivasi Organisasi: Penerapan Teori Maslow, Mcgregor, Frederick Herzberg Dan Mclelland. *Al-Ifkar: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 17(01), 154-168.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Sanjani, D. R., Putri, D. F. A., & Putra, H. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Stikes Griya Husada Sumbawa. *Jurnal Kesehatan Dan Sains*, 4(2), 43-55.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Ratnaningtyas, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Turnover, Dan Lingkungan

- Kerja Non-Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Di Cv. Fiesta Ngunut, Babadan Ponoro(Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Wibowo, A. (2012). Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Yandi, A. (2022). Literature Review Model Produktivitas Karyawan: Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 23-32.
- Zulkarnaen, W., Suarsa, A., & Kusmana, R. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Departemen R-Pet Pt. Namasindo Plas Bandung Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 2(3), 151-177
- Lisnawati, N. W., & Kartika, I. M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Bpr Tridarma Putri Kabupaten Klungkung. *Jurnal Akses*, 15(1).
- Chipta, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Muara Kayu Sengon, Jatilawang(Doctoral Dissertation, Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali Cilacap).
- Widodo, J., & Widiyawan, W. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tolitoli. *Economy Deposit Journal (E-Dj)*, 3(2), 124-132.
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 24-33.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Mardiana, I., Kasmir, K., & Safuan, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Simpro Pt. Solusi Inti Multiteknik. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 588-605.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Cetakan Ke-1. Jakarta: Bumi Aksara
- Pasulu, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 3(3), 157-167.
- Widyawati, C. E., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerjaterhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Pt. Hyarta Danadipa Raya). *Jiagabi (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 12(1), 170-178.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja.

Dinda Wahyu Nur Chazanah *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Khalikussabir **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

M Khoirul ABS ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma