

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN  
KOMPENSASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada Karyawan CV. Maju Djaya Beton)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**Oleh:**

**DINDA WAHYU NUR CHAZANAH**

**NPM 22101081442**



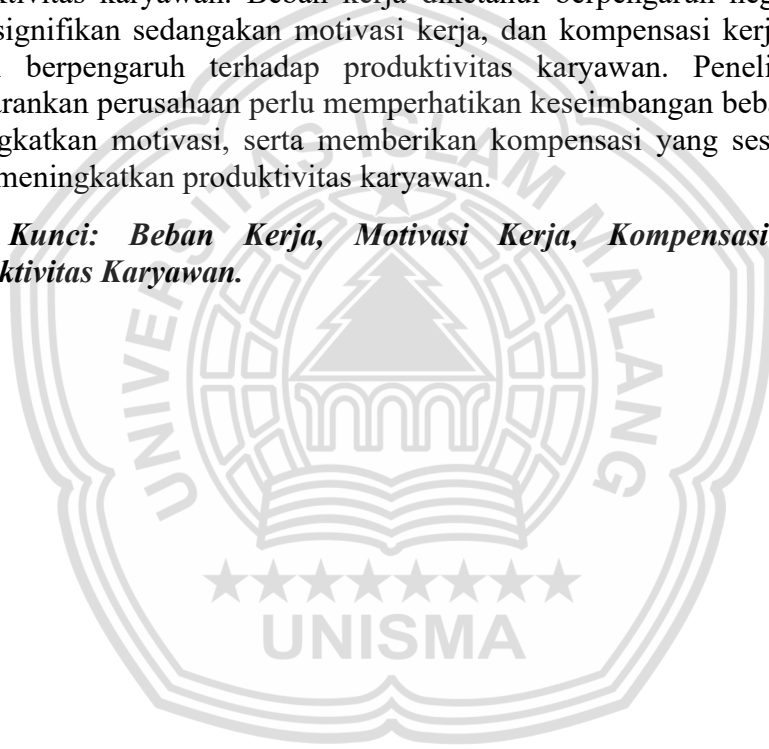
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2025**

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada CV. Maju Djaya Beton, Singosari, Malang. Dengan metode pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan sebanyak 32 responden menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Variabel yang diteliti beban kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja merupakan salah satu penting dalam mengukur tingkat produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Beban kerja diketahui berpengaruh negatif dan tidak signifikan sedangkan motivasi kerja, dan kompensasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini menyarankan perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan beban kerja, meningkatkan motivasi, serta memberikan kompensasi yang sesuai agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

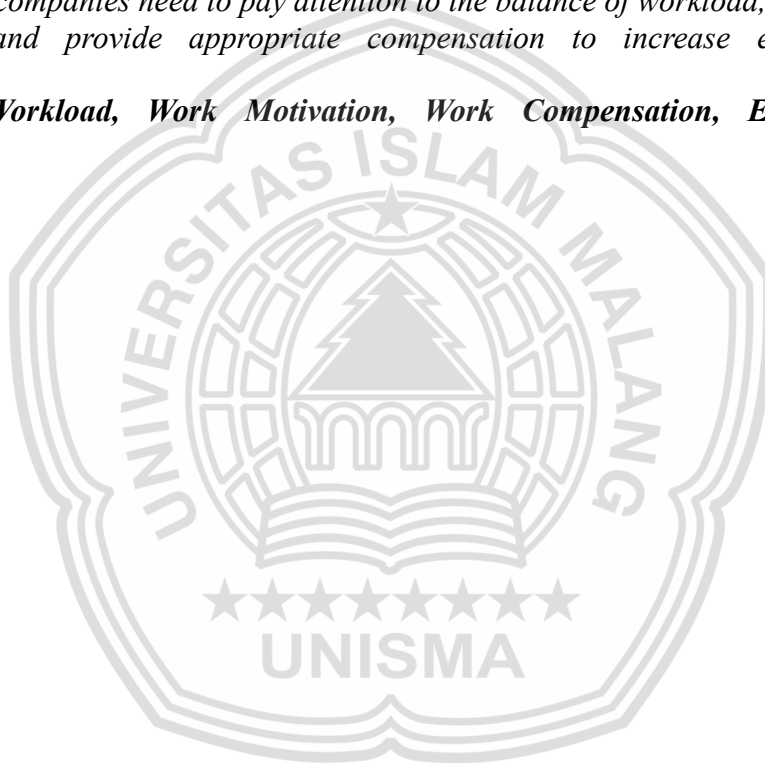
***Kata Kunci: Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Produktivitas Karyawan.***



### ***Abstrack***

*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.*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

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. Hal ini tidak terlepas dari peningkatan anggaran pemerintah untuk pembangunan infrastruktur strategis nasional (Rifai et al., 2024). Meningkatnya jumlah proyek pembangunan infrastruktur oleh pemerintah telah mendorong munculnya banyak perusahaan jasa konstruksi baru, baik dari dalam negeri maupun asing.

Sekitar 10% dari PDB Indonesia pada tahun 2022 berasal dari industri konstruksi, menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS). Statistik ini menekankan betapa pentingnya industri bangunan bagi kesehatan keseluruhan ekonomi nasional. Seperti yang terlihat 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. yang menjadi bagian dari rencana pembangunan jangka menengah 2020-2024 ([binakonstruksi.pu.go.id](http://binakonstruksi.pu.go.id)).

Pembangunan dan kemajuan sebuah perusahaan bergantung pada produktivitas karyawan. Menurut Sinungan (2015) Produktivitas karyawan adalah salah satu elemen penting yang mempengaruhi efisiensi dan suksesnya suatu perusahaan, terutama dalam industri produksi beton. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan output yang dihasilkan, tetapi juga dengan efektivitas penggunaan sumber daya, termasuk tenaga kerja, mesin, dan waktu. Dalam konteks perusahaan produksi beton, produktivitas karyawan sangat berpengaruh terhadap kualitas produk, kecepatan produksi, dan biaya operasional. Menurut Hanaysha (2016) 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. Dengan demikian, hal ini meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pemanfaatan tenaga kerja. Produktivitas karyawan mengacu pada tingkat efisiensi dan efektivitas individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam pekerjaan.

Aspek ini sangat krusial untuk memastikan kelangsungan bisnis, karena tingkat produktivitas yang tinggi akan berdampak positif pada kinerja perusahaan serta kepuasan pelanggan. Satu dari beberapa faktor kunci yang berkontribusi pada berhasilnya suatu perusahaan yakni produktivitas karyawan. Setiap perusahaan tentu memiliki tujuan untuk mengembangkan usahanya, meraih keuntungan, dan mempertahankan profitabilitas (Oktavianus et al, 2022). Satu diantara banyak faktor yang berpengaruh terhadap tingkatan berhasilnya perusahaan yakni produktivitas kerja karyawan (Pramono, 2020). 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).

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres kerja dan kelelahan kronis, yang pada gilirannya berdampak negatif terhadap output produktivitas. Namun, 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. Menurut Wibowo



(2012) juga menekankan bahwa motivasi yang tepat dapat mendorong karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Satu diantara faktor kunci lainnya yang berpengaruh pada produktivitas adalah kompensasi kerja. Kompensasi yang memadai dapat menjadi pendorong utama bagi karyawan agar meningkatkan performa mereka. Hal ini penting karena produktivitas yang tinggi berkontribusi langsung terhadap keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan. 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.

Kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang kemudian berdampak positif di produktivitas mereka. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi dari bagaimana mereka dihargai. Ketika karyawan merasa dihargai melalui kompensasi yang adil dan transparan, mereka lebih mungkin untuk menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menghasilkan kinerja optimal di tempat kerja. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk merancang sistem kompensasi yang tidak hanya adil tetapi juga menarik agar dapat mempertahankan talenta terbaik dan mendorong produktivitas secara keseluruhan.

Saat ini, fenomena produktivitas karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam keberlangsungan dan pertumbuhan suatu perusahaan. CV. Maju Djaya Beton Singosari, Malang. Perusahaan yang bergerak di sektor produksi

beton dan layanan konstruksi, dalam beberapa tahun terakhir perusahaan ini mengalami tantangan signifikan terkait dengan beban kerja, motivasi kerja, dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Ketiga faktor ini berperan penting dalam menentukan produktivitas karyawan dan pada akhirnya kesuksesan perusahaan. Salah satu masalah utama yang dihadapi oleh CV. Maju Djaya Beton adalah beban kerja yang tinggi. Karyawan sering kali dihadapkan pada tuntutan untuk menyelesaikan proyek dalam waktu yang singkat, dengan volume kerja yang meningkat seiring dengan pertumbuhan permintaan pasar untuk produk beton. Penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan yang terlalu banyak dapat menimbulkan stres dan kelelahan, sehingga berdampak negatif terhadap produktivitas (Fausiah et al., 2023). Kelelahan akibat beban kerja dapat mengurangi efisiensi kerja dan meningkatkan risiko kecelakaan di tempat kerja (Nurhandayani 2022).

Menurut Hasibuan (2014) motivasi adalah daya pendorong yang membuat karyawan bekerja dengan giat tanpa motivasi yang memadai, karyawan akan kehilangan semangat untuk memberikan hasil terbaik. Karyawan berupaya untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik demi mencapai hasil yang memuaskan. Mereka bekerja dengan penuh semangat dan menghindari sikap malas, sehingga kualitas hasil kerja yang diperoleh menjadi baik dan memuaskan. Dalam rangka mendukung upaya tersebut, perusahaan menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan mengembangkan kemampuan yang ada. Dengan demikian, karyawan dapat mengoptimalkan potensi diri mereka, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan



kinerja yang lebih baik. Beberapa karyawan di CV. Maju Djaya Beton mengeluhkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan belum sesuai yang diinginkan, keluhan berkaitan dengan pemberian tunjangan hari raya (THR) dan bonus kinerja. Menurut Simamora (2004), menyatakan bahwa kompensasi yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan yang mereka terima tidak sebanding dengan beban kerja dan kontribusi yang diberikan, hal ini dapat mengakibatkan penurunan semangat kerja serta produktivitas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan mengkaji sejauh mana pengaruh beban kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja yang diberikan perusahaan terhadap produktivitas karyawan. Maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN CV. MAJU DJAYA BETON)”**

## 1.2 Rumusan Masalah

- a. Bagaimana secara simultan beban kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Maju Djaya Beton?
- b. Bagaimana produktivitas karyawan CV. Maju Djaya Beton berkaitan dengan beban kerja?
- c. Bagaimana produktivitas karyawan CV. Maju Djaya Beton berkaitan dengan motivasi kerja?

- d. Bagaimana kompensasi kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Maju Djaya Beton?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk menguji dan memahami bagaimana pengaruh beban kerja, motivasi kerja, kompensasi kerja mempengaruhi produktivitas karyawan CV. Maju Djaya Beton.
- b. Untuk menguji dan memahami bagaimana beban kerja mempengaruhi produktivitas karyawan CV. Maju Djaya Beton
- c. Untuk menguji dan memahami pengaruh kompensasi kerja mempengaruhi produktivitas karyawan CV. Maju Djaya Beton
- d. Untuk menguji dan memahami bagaimana pengaruh kompensasi kerja mempengaruhi produktivitas karyawan CV. Maju Djaya Beton.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini besar harapannya untuk bermanfaat dan mempunyai daya guna bagi para pihak dengan kepentingannya, sebagai berikut:

##### **1.4.1 Manfaat Secara Teoritis:**

- a. Diharapkan bahwa para akademisi akan menggunakannya sebagai panduan atau referensi saat menciptakan literatur tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai beban kerja, motivasi karyawan, dan penghasilan sehubungan dengan produktivitas.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengkaji lebih hubungan beban kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan.

#### **1.4.2 Manfaat Secara Praktisi**

- a. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan maupun kebijakan terkait beban kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap produktivitas karyawan.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berikut pembahasan dan pengujian dalam penelitian ini, diperoleh simpulan diantara lain:

- a. Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada objek Karyawan CV. Maju Djaya Beton. Beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu tinggi akan menimbulkan penurunan dalam produktivitas karyawan. Sebaliknya, jika beban kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah maka produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan.
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada objek Karyawan CV. Maju Djaya Beton. Hal ini menunjukkan jika motivasi kerja yang diberikan perusahaan tinggi maka produktivitas karyawan akan meningkat, namun jika perusahaan memberikan motivasi kerja yang rendah maka produktivitas karyawan akan menurun.
- c. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada objek Karyawan CV. Maju Djaya Beton. Kompensasi yang tinggi mencerminkan keberhasilan perusahaan dalam memberikan apresiasi dan karyawan dalam mencapai target perusahaan secara optimal.

- d. Beban kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

## 5.2 Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini merujuk pada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi keabsahan dan kekuatan hasil penelitian. Keterbatasan tersebut dapat dilihat dari segi metode, definisi operasional serta pengukuran variabel, ukuran sampel atau metode sampling, periode penelitian, objek penelitian, maupun uji analisis yang digunakan. Faktor-faktor ini dapat menjadi acuan oleh peneliti selanjutnya dalam mempertimbangkan dan mengatasi keterbatasan yang ada sehingga hasil penelitian di masa mendatang dapat menjadi lebih optimal.

Keterbatasan penelitian ini diantaranya jumlah responden 32 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.

### 5.3 Saran

- a. Hasil penelitian 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.
- b. Temuan ini diperkirakan dapat menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji lebih dalam mengenai hubungan antara beban kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja terhadap produktivitas karyawan diberbagai sektor atau jenis perusahaan lainnya.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas kepustakaan dan literatur akademik, serta menjadi bahan bacaan guna menambah wawasan dan pengetahuan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan melalui variabel beban kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- 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.
- Algifari. 2016. Mengukur Kualitas Layanan. Cetakan ke 1. Yogyakarta: BPFE
- 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.
- 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.
- 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).
- 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.
- Frederick Herzberg dan McLelland. *AL-IFKAR: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 17(01), 154-168.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS025 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 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.
- Husaeni, A. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang Bekerja pada Perusahaan Importir Bahan Makanan di Jakarta Barat. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nusantara*, 1(2), 66-78.

- Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. *Jakarta: Raih Asa Sukses*.
- Kuantitatif, P. P. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 1*(1), 65-72.
- 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).
- 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.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.
- 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.
- 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).
- Munir, M. (2022). Motivasi Organisasi: Penerapan Teori Maslow, McGregor,
- 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.
- Pasulu, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. *Jurnal Ekonomi Prioritas, 3*(3), 157-167.
- 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.
- Pasulu, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Pegawai terhadap Produktivitas Kerja pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 3(3), 157-167.
- Ratnaningtyas, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, *TurnOver*, dan Linngkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan di CV. Fiesta Ngunut, Babadan Ponorgo(Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- 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.
- 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).
- 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.
- Sekretariat Direktorat Jenderal (2024). Seluruh Pelaku Industri Konstruksi Harus Bersinergi dalam Menjawab Tantangan Jasa Konstruksi. <https://binakonstruksi.pu.go.id/>
- Simamora, H. (2004). Manajemen sumber daya manusia.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Cetakan Ke-1. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinungan, M. (2015). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bandung: Bumi Aksara.
- Soetrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- 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*.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

- 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.
- Wibowo, A. (2012). Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). *Jakarta: Rajawali Pers*.
- 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.
- 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.
- 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

