



SJMB: *Scientific Journal of Management and Business*.
Volume 6 Nomor 2 Tahun 2026; p-ISSN: 2776-009X ; online -ISSN:2807-5897
Available online at <http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/sjmb>

Received: Agustus 2026	Accepted: September 2026	Published :Oktober 2026
------------------------	--------------------------	-------------------------

Pengaruh Beban Kerja dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Pegadaian Cabang Wolowona

Verjilia Indriani Mai¹, Rafael Octavianus Byre², Lambertus Langga³

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Flores

Email: indrianimai2002@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan penilaian kinerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Wolowona. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh 31 karyawan dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja ($B = 0,381$; $t = 2,088$; sig. 0,046) dan penilaian kinerja ($B = 0,438$; $t = 2,055$; sig. 0,049) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan (F hitung 13,310; sig. 0,000) dan menjelaskan 48,7% variasi produktivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dan penilaian kinerja yang jelas berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu perlu dikelola bersama untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja; Penilaian Kinerja; Produktivitas Kerja; Pegadaian

Abstract. This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of workload and performance appraisal on employee work productivity at PT Pegadaian Wolowona Branch. The study uses an associative quantitative approach with saturated sampling, so all 31 employees were included as respondents. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression, t-tests, the F-test, and the coefficient of determination. The results show that workload ($B = 0.381$; $t = 2.088$; sig. 0.046) and performance appraisal ($B = 0.438$; $t = 2.055$; sig. 0.049) each have a positive and significant effect on work productivity. Simultaneously, both variables have a significant effect ($F = 13.310$; sig. 0.000) and explain 48.7% of the variation in work productivity. These findings indicate that a workload aligned with employee capacity and a clear performance appraisal based on quality, quantity, and timeliness should be managed together to improve work

productivity.

Keywords: *Workload; Performance Appraisal; Work Productivity; Pawnshop*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penentu keberhasilan organisasi karena berperan sebagai pelaksana strategi perusahaan (Afandi, 2021). Salah satu ukuran keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah produktivitas kerja, yaitu kemampuan karyawan menghasilkan keluaran secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien (Kasmir, 2020). Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dan cara organisasi menilai hasil kerja karyawannya.

PT Pegadaian Cabang Wolowona, Kabupaten Ende, memiliki 31 karyawan yang menangani layanan gadai, pembiayaan nongadai, tabungan emas, dan berbagai produk lainnya. Jumlah transaksi nasabah meningkat dari 21.209 pada tahun 2023 menjadi 24.072 pada tahun 2024 dan 30.518 pada tahun 2025, dengan peningkatan terbesar pada produk Gadai Flexi, Gadai Prima, Tabungan Emas, dan Gadai Tabungan Emas. Peningkatan aktivitas tersebut menambah volume pelayanan, administrasi, dan pelaporan yang harus diselesaikan karyawan. Di sisi lain, perusahaan menerapkan penilaian kinerja berbasis kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dikaitkan dengan pencapaian target serta peluang promosi. Observasi awal menunjukkan masih adanya keterlambatan penyelesaian pekerjaan, hasil kerja yang belum konsisten dengan standar perusahaan, dan pencapaian target yang belum merata di antara karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten. Diwanti & Diana (2020) dan Arifudin et al. (2020) menemukan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan pengaruh beban kerja tidak selalu signifikan, baik terhadap produktivitas kerja (Mutadi et al., 2021) maupun terhadap kinerja karyawan Pegadaian (Afni et al., 2026). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan penilaian kinerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Wolowona.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan ukuran efisiensi produktif berupa perbandingan

antara hasil keluaran dan masukan, dengan masukan yang sering dibatasi pada tenaga kerja (Sutrisno, 2019). Robbins & Judge (2020) memandang produktivitas sebagai ukuran kinerja yang membandingkan hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Dalam penelitian ini, produktivitas kerja diukur melalui kemampuan, peningkatan hasil kerja, semangat kerja, dan efisiensi (Sutrisno, 2019).

Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu (Vanchapo, 2020) dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimilikinya (Budiasa, 2021). Beban kerja dapat berada pada kondisi sesuai standar, terlalu tinggi, atau terlalu rendah, bergantung pada kesesuaian antara tuntutan tugas dan kapasitas karyawan. Koesomowidjojo (2017) mengukur beban kerja melalui kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau masa lalu dengan membandingkannya dengan standar kinerja yang telah ditetapkan (Dessler, 2020). Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui hasil kerja karyawan, menjadi dasar keputusan promosi dan penghargaan, meningkatkan motivasi, serta mengidentifikasi kebutuhan pelatihan (Kasmir, 2020). Dalam penelitian ini, penilaian kinerja diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu (Kasmir, 2020).

Pengembangan Hipotesis

Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan memberikan arah dan tuntutan yang jelas, sehingga dapat mendorong karyawan mengatur waktu dan menyelesaikan target secara lebih terarah. Sebaliknya, beban kerja yang melebihi kapasitas dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan hasil kerja (Vanchapo, 2020). Temuan empiris mengenai hubungan ini belum konsisten: Mutiadi et al. (2021) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, dan Afni et al. (2026) tidak menemukan pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan Pegadaian. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis pertama:

H1: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Wolowona.

Penilaian kinerja yang jelas memberikan standar keberhasilan dan umpan balik bagi karyawan, sehingga mendorong perbaikan hasil kerja (Kasmir, 2020). Diwanti & Diana (2020) menemukan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta, dan Arifudin et al. (2020) menemukan hasil serupa pada PDAM Kabupaten Karawang. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis kedua:

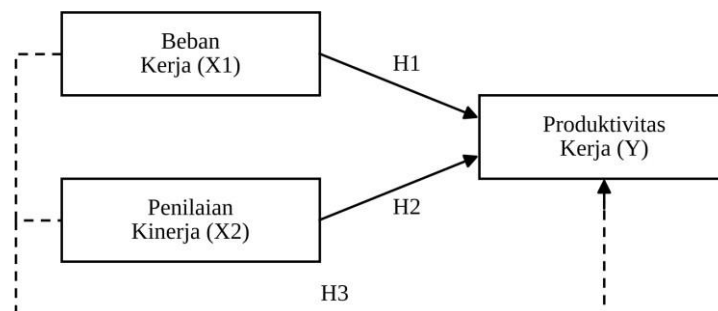
H2: Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Wolowona.

Beban kerja menentukan tuntutan tugas, waktu, dan target yang harus dipenuhi karyawan, sedangkan penilaian kinerja memberikan ukuran atas kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu hasil pekerjaan. Keduanya diduga bersama-sama membentuk kondisi kerja yang menentukan produktivitas karyawan (Kasmir, 2020). Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis ketiga:

H3: Beban kerja dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Wolowona.

Kerangka Pemikiran

Penelitian ini mengkaji variabel independen beban kerja (X1) dan penilaian kinerja (X2) serta variabel dependen produktivitas kerja (Y). Hubungan antarvariabel ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Olahan peneliti, 2026

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Penelitian dilaksanakan di PT Pegadaian Cabang Wolowona, Jalan Sultan Hasanudin, Kelurahan Rewarangga, Kecamatan Ende Timur, Kabupaten Ende, pada 2–15 Juni 2026. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Pegadaian Cabang Wolowona sebanyak 31 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh (Sugiyono, 2019). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi perusahaan. Setiap pernyataan diukur dengan skala Likert lima poin, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Definisi operasional variabel disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Beban Kerja (X1)	Tugas-tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki (Budiasa, 2021).	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai
Penilaian Kinerja (X2)	Proses mengevaluasi kinerja karyawan dengan membandingkannya dengan standar kinerja yang telah ditetapkan (Dessler, 2020).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu
Produktivitas Kerja (Y)	Ukuran efisiensi produktif berupa perbandingan antara hasil keluaran dan masukan tenaga kerja (Sutrisno, 2019).	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil kerja 3. Semangat kerja 4. Efisiensi

Sumber: Olahan peneliti, 2026

Validitas instrumen diuji dengan korelasi *product moment* Pearson dengan membandingkan *r* hitung dan *r* tabel, sedangkan reliabilitas diuji dengan *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria reliabel apabila nilainya lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2018). Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* terhadap residual, uji multikolinearitas berdasarkan nilai *tolerance* dan VIF, serta uji heteroskedastisitas. Data diolah dengan bantuan program SPSS versi 27.

Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a +$

$b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dengan Y adalah produktivitas kerja, a konstanta, b_1 dan b_2 koefisien regresi, X_1 beban kerja, X_2 penilaian kinerja, dan e *error*. Pengujian hipotesis menggunakan uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi variabel independen, dengan taraf signifikansi 5%.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 31 karyawan PT Pegadaian Cabang Wolowona. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2
Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	20	64,5
Perempuan	11	35,5
Usia		
21–30 tahun	9	29,0
31–40 tahun	14	45,2
41–50 tahun	6	19,4
Di atas 50 tahun	2	6,5
Pendidikan terakhir		
SMA	13	41,9
S1	18	58,1

Sumber: Data olahan peneliti, 2026

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden didominasi laki-laki (64,5%), berusia 31–40 tahun (45,2%), dan berpendidikan terakhir S1 (58,1%). Komposisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif dengan latar belakang pendidikan yang memadai untuk menangani tuntutan layanan dan target kerja.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Beban kerja dan penilaian kinerja masing-masing diukur dengan 6 butir pernyataan, sedangkan produktivitas kerja diukur dengan 10 butir. Dengan $df = n - 2 = 29$ dan taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,355. Ringkasan hasil uji

validitas dan reliabilitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3
Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir	r hitung	r tabel
Beban Kerja (X1)	6	0,823–0,934	0,355
Penilaian Kinerja (X2)	6	0,822–0,939	0,355
Produktivitas Kerja (Y)	10	0,589–0,920	0,355

Sumber: Data olahan peneliti, 2026

Seluruh butir pernyataan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} sehingga dinyatakan valid. Nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel berada di atas 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Konstanta)	23,674	4,023	–	5,884	0,000
Beban Kerja (X1)	0,381	0,182	0,384	2,088	0,046
Penilaian Kinerja (X2)	0,438	0,213	0,378	2,055	0,049

Sumber: Data olahan peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 23,674 + 0,381X_1 + 0,438X_2 + e$. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,381 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan skor beban kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,381 satuan dengan asumsi penilaian kinerja konstan, sedangkan koefisien penilaian kinerja sebesar 0,438 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan skor penilaian kinerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,438 satuan dengan asumsi beban kerja konstan. Nilai Beta kedua variabel hampir sama (0,384 dan 0,378), sehingga keduanya memiliki pengaruh relatif yang setara dalam model.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis parsial menggunakan uji t pada model regresi berganda dengan $df = n - k - 1 = 28$ dan taraf signifikansi 5% (dua sisi) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar

2,048. Beban kerja memiliki t hitung sebesar $2,088 > 2,048$ dengan signifikansi $0,046 < 0,05$, sedangkan penilaian kinerja memiliki t hitung sebesar $2,055 > 2,048$ dengan signifikansi $0,049 < 0,05$. Kedua koefisien bernilai positif, sehingga hipotesis pertama dan kedua diterima, meskipun nilai signifikansi keduanya berada dekat batas 0,05. Sebagai pelengkap, regresi sederhana masing-masing variabel independen terhadap produktivitas kerja disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5

Hasil Regresi Sederhana dan Koefisien Determinasi Parsial

Statistik	X1 terhadap Y	X2 terhadap Y
Konstanta	29,236	24,303
Koefisien regresi (B)	0,634	0,739
Std. Error	0,141	0,165
Standardized Beta	0,640	0,638
t hitung	4,489	4,466
Sig.	0,000	0,000
R Square	0,410	0,408
Adjusted R Square	0,390	0,387

Sumber: Data olahan peneliti, 2026

Tabel 5 menunjukkan bahwa secara terpisah beban kerja menjelaskan 41,0% variasi produktivitas kerja dan penilaian kinerja menjelaskan 40,8%. Karena kedua variabel independen saling berkorelasi, sebagian kontribusi tersebut tumpang tindih sehingga koefisien dan nilai t pada model berganda lebih kecil daripada pada regresi sederhana. Hipotesis ketiga diuji dengan uji F. Dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 28$ diperoleh F tabel sebesar 3,34. Nilai F hitung sebesar $13,310 > 3,34$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ (Tabel 4), sehingga hipotesis ketiga diterima: beban kerja dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai R Square sebesar 0,487 menunjukkan bahwa kedua variabel independen menjelaskan 48,7% variasi produktivitas kerja, sedangkan 51,3% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Wolowona. Karena beban kerja diukur melalui kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai, temuan ini menunjukkan bahwa tugas dan target yang jelas memberikan arah bagi karyawan untuk mengatur waktu dan menyelesaikan pekerjaan secara lebih terarah

di tengah meningkatnya jumlah transaksi. Namun, hasil positif ini tidak berarti bahwa penambahan beban kerja tanpa batas akan selalu meningkatkan produktivitas; beban kerja yang melampaui kapasitas karyawan justru berpotensi menimbulkan kelelahan dan menurunkan kualitas hasil kerja (Vanchapo, 2020). Hasil ini berbeda dengan Mutiadi et al. (2021) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, serta dengan Afni et al. (2026) yang tidak menemukan pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Palopo. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja bergantung pada kesesuaian antara tuntutan tugas dan kapasitas karyawan di masing-masing organisasi.

Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Wolowona. Penilaian berdasarkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu memberikan standar keberhasilan yang jelas sehingga karyawan mengetahui hasil yang diharapkan dan dapat memperbaiki kekurangannya. Keterkaitan hasil penilaian dengan penghargaan dan peluang promosi juga mendorong karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya (Kasmir, 2020). Meskipun demikian, penilaian yang terlalu menekankan target kuantitatif perlu diimbangi dengan perhatian pada kualitas kerja. Hasil ini sejalan dengan Diwanti & Diana (2020) yang menemukan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta serta Arifudin et al. (2020) yang menemukan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Kabupaten Karawang.

Pengaruh Beban Kerja dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Wolowona dan bersama-sama menjelaskan 48,7% variasinya. Beban kerja memberikan tuntutan berupa tugas, waktu, dan target, sedangkan penilaian kinerja memberikan ukuran atas kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu hasil pekerjaan, sehingga keduanya saling melengkapi dalam mengarahkan karyawan. Sisa variasi produktivitas kerja diduga dipengaruhi faktor lain, seperti motivasi, pelatihan, disiplin, dan lingkungan kerja (Sutrisno, 2019).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan penilaian kinerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Wolowona. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dan menjelaskan 48,7% variasi produktivitas kerja. Berdasarkan kesimpulan tersebut, PT Pegadaian Cabang Wolowona disarankan untuk menyesuaikan target dan pembagian tugas dengan kapasitas karyawan, terutama seiring meningkatnya jumlah transaksi, serta menjaga agar penilaian kinerja dilakukan secara jelas, adil, dan seimbang antara aspek kuantitas dan kualitas kerja. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti motivasi, pelatihan, atau lingkungan kerja, serta menggunakan sampel yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Afni, N., Kasran, M., & Sukri, S. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 12(1), 183–192. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i1.5642>
- Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 71–80. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Pena Persada.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Diwanti, D. P., & Diana, P. D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pegadaian Syariah Wilayah Yogyakarta). *AGHNIYA: Jurnal Ekonomi Islam*, 2(2), 170–180. <https://doi.org/10.30596/aghniya.v2i2.4836>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Mutiadi, N. A., Gunawan, A., & Sucipto, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja bagi Karyawan terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia. *IKRAITH-Ekonomika*, 4(3),
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Qiara Me.