



## Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Ud. Berkah Andita Mandiri II

Muhammad Shahril Sobiri<sup>1\*</sup>, Zaenul Muttaqien<sup>2</sup>, Agung Pambudi Mahaputra<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Islam Kediri, Indonesia

Email : [Shahrilsobiri18@gmail.com](mailto:Shahrilsobiri18@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [zaenulmuttaqien@uniska-kediri.ac.id](mailto:zaenulmuttaqien@uniska-kediri.ac.id)<sup>2</sup>, [agungpambudi@uniska-kediri.ac.id](mailto:agungpambudi@uniska-kediri.ac.id)<sup>3</sup>

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur

*\*Penulis Korespondensi*

**Abstract:** *This study aims to analyze the effect of workload, organizational culture, and work discipline on employee productivity at UD. Berkah Andita Mandiri II. In today's competitive business environment, employee productivity is considered a crucial determinant of organizational performance and sustainability. The research employed a quantitative approach using a survey method by distributing structured questionnaires to employees. A total of respondents participated, and the data collected were processed using multiple linear regression analysis to test both partial and simultaneous influences of the independent variables. The findings reveal that workload has a negative and significant impact on employee productivity, indicating that excessive demands can reduce performance and efficiency. On the other hand, organizational culture and work discipline show positive and significant effects on productivity, suggesting that a strong cultural foundation and consistent discipline practices can enhance employee performance. Moreover, the simultaneous test results confirm that workload, organizational culture, and work discipline collectively have a significant effect on employee productivity. These results emphasize the importance of balancing employee workload to prevent burnout, promoting a positive organizational culture that fosters collaboration and motivation, and consistently enforcing discipline to ensure accountability. Overall, the study highlights that effective human resource management practices play a key role in improving employee productivity and, consequently, in achieving organizational goals.*

**Keywords:** *Employee Productivity; Organizational Culture; Work Discipline; Work Productivity; Workload.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada UD. Berkah Andita Mandiri II. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, produktivitas karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja serta keberlangsungan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner terstruktur kepada karyawan. Jumlah responden yang berpartisipasi kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh baik secara parsial maupun simultan dari variabel bebas terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang berarti tuntutan kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja serta efisiensi. Sebaliknya, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat serta penerapan disiplin yang konsisten mampu meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut, hasil uji simultan mengonfirmasi bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja secara seimbang untuk mencegah kelelahan, membangun budaya organisasi positif yang mendorong kolaborasi dan motivasi, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten untuk menjaga akuntabilitas. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

**Kata kunci:** Beban Kerja; Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Produktivitas Karyawan; Produktivitas Kerja.

### 1. LATAR BELAKANG

Setiap sektor usaha terutama usaha produksi harus sangat memperhatikan kualitas baik dari proses produksi dan hasil produksi untuk dapat meningkatkan daya saing sehingga produk dapat diterima konsumen. Salah satu cara meningkatkan daya saing yaitu dengan melakukan

proses pengendalian kualitas produksi Dalam upaya pembangunan industri ditujukan untuk pemerataan pembangunan ekonomi yang meningkatkan pendapatan masyarakat dan mengurangi masalah pengangguran.

Tujuan pembangunan industri merupakan suatu harapan sebagai upaya untuk memperluas kesempatan kerja antara lain menampung sejumlah pengangguran, meningkatkan pendapatan dan produksi guna memenuhi kebutuhan masyarakat, sehingga dapat menaikkan taraf hidup dan memudahkan penghidupan masyarakat yang berada di lingkungan tempat keberadaan industri (Suleman, Machmud, & Dungga, 2023)

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Menurut Handoko *et al.*, (2020) “produktivitas yang tinggi tidak hanya meningkatkan keuntungan usaha tetapi juga berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan”. Seperti efisiensi karyawan dalam menghasilkan pekerjaannya dalam waktu tertentu.

Dalam konteks UD Berkah Andita Mandiri, peningkatan produktivitas tenaga kerja sangat penting untuk menjaga daya saing di pasar. semakin kompetitif. Berbagai faktor dapat memengaruhi Produktivitas kerja di UD Berkah Andita Mandiri II, di antaranya adalah Beban kerja, Budaya organisasi, Disiplin kerja, dan Produktivitas kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Beban kerja yang berlebihan dapat menjadi faktor yang menghambat produktivitas optimal. Christian & Kurniawan, (2021) menyatakan bahwa “beban kerja yang tidak seimbang dapat menimbulkan stres dan burnout sehingga menurunkan motivasi dan kinerja karyawan”. Di UD Berkah Andita Mandiri, penting untuk memahami dampak beban kerja terhadap produktivitas karyawan.

Budaya organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang kita anut oleh para anggota organisasi. Ariyanto & Heriyanti, (2023) menjelaskan bahwa “budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendukung produktivitas”. Dalam konteks UD Berkah Andita Mandiri, mengidentifikasi budaya organisasi yang ada saat ini sangatlah penting untuk memahami bagaimana budaya tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan aspek penting yang mempengaruhi produktivitas. Menurut Munawir & Iratu, (2024) “disiplin kerja yang baik akan memberikan semangat kepada karyawan agar dapat bekerja lebih efektif dan efisien”. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan semangat karyawan dengan menciptakan lingkungan yang terorganisir dan produktif.

Terdapat hubungan yang kompleks antara beban kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Munawir & Iratu, (2024) menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dan dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Menganalisis interaksi tersebut, UD Berkah Andita Mandiri II dapat merumuskannya strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini akan memberikan kontribusi terhadap kebijakan manajemen UD Berkah Andita Mandiri II. Dengan memahami dampak dari setiap variabel, manajemen dapat mengambil langkah yang tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Hal ini sejalan dengan pendapat (Ariyanto & Heriyanti, 2023) yang menekankan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Beban kerja, Budaya organisasi, Dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja di UD Berkah Andita Mandiri II. Dengan hasil penelitian yang akurat, manajemen UD Berkah Andita Mandiri II dapat merancang kebijakan yang lebih baik dalam hal Beban kerja, Budaya organisasi, Dan Disiplin kerja yang tepat. Semua faktor tersebut diharapkan dapat memperbaiki Produktivitas kerja pada perusahaan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

“Manajemen adalah suatu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain”(Amelia et al., 2022).

Sumber Daya Manusia adalah suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

## **Beban Kerja**

Menurut Ilhami et al., (2024) “beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu”. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya.

Dalam Penelitian ini mengadopsi indikator Beban Kerja yang di kemukakan oleh Hatta, (2021) yang meliputi antara lain : (1) Target yang harus dicapai (2) Kondisi pekerjaan (3) Standar pekerjaan

## **Budaya Organisasi**

“Budaya organisasi merujuk pada pandangan umum yang dianut oleh anggota suatu organisasi terkait dengan sistem nilai yang diterapkan oleh organisasi tersebut”(Munawir & Iratu, 2024). Sistem nilai ini memiliki pengaruh terhadap tindakan dan perilaku anggota organisasi, dan menjadi faktor yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Adapun beberapa indikator budaya organisasi menurut Menurut Daslim et al., (2023) budaya organisasi sebagai berikut: (1) Inovatif mempertimbangkan resiko (2) Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail (3) Berorientasi pada hasil (4) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan (5) Agresif dalam bekerja

## **Disiplin Kerja**

Menurut Munawir & Iratu, (2024) “disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. “Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”(Birowo & Riska, 2022).

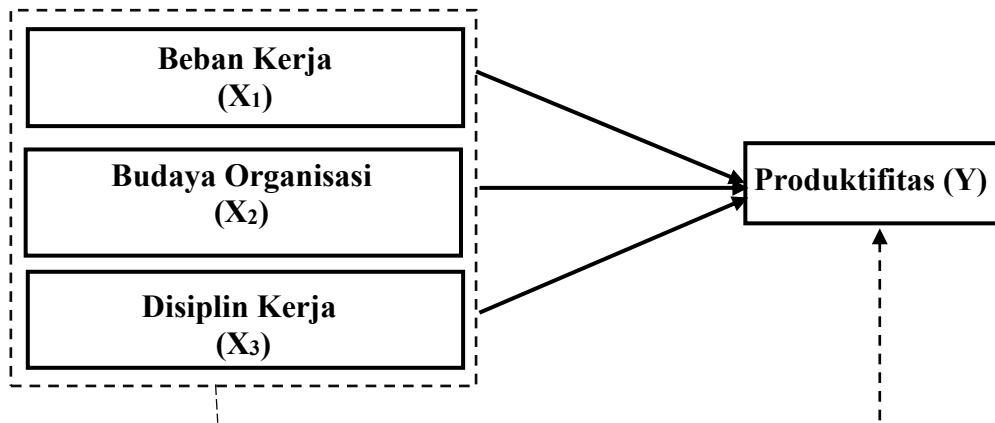
Menurut Christian & Kurniawan, (2021) indikator-indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan yaitu : (1) Tujuan dan kemampuan (2) Teladan pimpinan (3) Balas jasa (4) Keadilan (5) Pengawasan

## **Produktifitas**

Menurut Munawir & Iratu, (2024) “mengemukakan bahwa Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja”. Produktivitas merupakan hasil membandingkan peran serta tenaga kerja per satuan waktu dengan hasil yang dicapai.

Untuk mengukur suatu produktivitas kerja karyawan, diperlukan suatu indikator menurut Thalibana, (2022) sebagai berikut : (1) Kemampuan (2) Meningkatkan hasil yang dicapai (3) Semangat kerja (4) Pengembangan diri (5) Mutu (6) Efisiensi

### Kerangka Teoritik



Gambar 1. Kerangka Teoritik.

### Hipotesis

H1 : Diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan

H2 : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan

H3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan

## 3. METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiyono, (2019:16) metode penelitian kuantitatif yang berlandaskan positivisme, digunakan dalam meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan UD. Berkah Andita Mandiri II, dengan keseluruhan populasi yaitu berjumlah 48 karyawan. Teknik pengambilan sampel ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yang artinya penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Hamzah, 2021). Oleh karena itu, sampel

yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan UD. Berkah Andita Mandiri II yang berjumlah 48 karyawan.

### **Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer yaitu dari wawancara dan kuesioner. Sedangkan data sekunder yang digunakan adalah studi kepustakaan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan.

### **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat bantu regresi linier berganda, yang nantinya akan diolah datanya menggunakan perhitungan program computer, *software SPSS (Statistical Package Science)* dengan versi 26.

### **Analisis deskriptif**

Menurut Sugiyono (2019:206), menyatakan bahwa analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan obyek yang diteliti melalui sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

### **Uji validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya sebuah kuesioner penelitian, suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri, (Ghozali, 2018:51).

### **Uji reliabilitas**

Reliabilitas merupakan alat yang digunakan dalam mengukur sebuah kuesioner yang bersumber dari variabel, (Ghozali, 2018:45). Suatu variabel dikatakan *reliable* (layak) jika *cronbach's alpha*  $> 0,60$  dan dikatakan tidak *reliable* jika *cronbach's alpha*  $< 0,60$ .

### **Uji asumsi klasik**

#### **Uji normalitas**

Menurut Ghozali (2018:161), tujuan dari uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah data dalam sebuah model berdistribusi mendekati distribusi normal atau tidak.

#### **Uji linearitas**

Menurut Ghozali (2018: 167), suatu uji atau analisis yang dilakukan dalam penelitian harus berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang jelas.

#### Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan satu pengamatan yang lainnya.

#### Uji multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018: 107), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak.

#### Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turun) variabel dependent, bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi/dinaik turunkan nilainya (Sugiyono, 2019:188).

#### Uji signifikan parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018: 101-102), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* secara individual apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.

#### Uji signifikan simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018: 101), uji statistik F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* dengan melihat nilai signifikan F.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,043 dengan nilai  $t$  hitung sebesar 0,431 dan signifikansi 0,669 ( $> 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD Berkah Andita Mandiri II. Artinya, peningkatan atau penurunan beban kerja tidak secara langsung mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan di perusahaan ini.

Berdasarkan hasil observasi lapangan, kondisi ini terjadi karena karyawan di UD Berkah Andita Mandiri II memiliki pembagian tugas yang relatif merata dan sudah terbiasa dengan pola kerja yang ada. Beban kerja cenderung stabil setiap harinya sehingga tidak menjadi faktor dominan dalam memengaruhi produktivitas. Faktor lain seperti budaya organisasi dan disiplin kerja justru lebih berperan dalam menentukan pencapaian produktivitas.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,837,  $t$  hitung 10,913, dan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD Berkah Andita Mandiri II. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan

Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa UD Berkah Andita Mandiri II memiliki budaya kerja yang cukup solid, ditandai dengan hubungan kerja yang harmonis, kerjasama antar karyawan yang baik, serta keterbukaan dalam penyampaian informasi. Nilai-nilai seperti saling menghormati, disiplin, dan tanggung jawab telah menjadi kebiasaan yang tertanam, sehingga karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja secara optimal.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) memiliki koefisien regresi sebesar -0,180 dengan  $t$  hitung -2,303 dan nilai signifikansi 0,026 ( $< 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD Berkah Andita Mandiri II. Artinya, peningkatan disiplin kerja yang terlalu ketat justru dapat menurunkan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil observasi lapangan, penerapan disiplin di UD Berkah Andita Mandiri II cukup ketat, terutama terkait jam masuk, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Namun, bagi sebagian karyawan, aturan ini dirasa terlalu membatasi sehingga mengurangi keluwesan dalam menyelesaikan pekerjaan, terutama ketika kondisi lapangan membutuhkan penyesuaian waktu atau metode kerja.

### **Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil uji F pada analisis regresi berganda, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 40,864 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ), yang berarti Beban Kerja ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) karyawan UD Berkah Andita Mandiri II. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,736 menunjukkan bahwa 73,6% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 26,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan kondisi lapangan, produktivitas kerja di UD Berkah Andita Mandiri II sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang sudah terbentuk dengan baik, pembagian beban kerja yang merata, serta penerapan disiplin kerja yang ketat. Namun, hasil analisis menunjukkan



bahwa beban kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara individu, sementara budaya organisasi memberikan pengaruh positif yang kuat, dan disiplin kerja berpengaruh negatif jika penerapannya terlalu kaku. Hal ini menunjukkan perlunya keseimbangan antara aturan, budaya, dan beban kerja agar produktivitas dapat optimal.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Berkah Andita Mdiri II. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ariyanto & Heriyanti, (2023). Selanjutnya budaya organisasi dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Berkah Andita Mandiri II. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Munawir & Iratu, (2024).

Sedangkan disiplin kerja pada penelitian ini dapat disimpulkan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD. Berkah Andita Mandiri II. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Birowo & Riska, (2022). Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja secara simultan dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Berkah Andita Mandiri II. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ilhami *et al.*, (2024)

### Saran

UD. Berkah Andita Mandiri II sebaiknya mengadakan komunikasi rutin antara manajemen dan karyawan untuk membahas kendala yang dihadapi dalam penerapan disiplin. Selain itu, menerapkan disiplin kerja yang fleksibel dan berbasis hasil (output) agar karyawan tetap merasa nyaman namun tetap terarah dalam bekerja.

Unutuk peneliti selanjutnya dapat melakukan pendekatan mixed methode untuk mendapatkan gambaran kuantitatif dan kualitatif terkait dampak disiplin kerja. Selain itu juga dapat menggunakan variabel lain yang akan memperkaya temuan penelitian dan kontribusi yang lebih signifikan terhadap produktivitas kerja.

## DAFTAR REFERENSI

Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>

- Ariyanto, E. T. A., & Heriyanti, S. S. (2023). Pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan departemen produksi PT. Armstrong Industri Indonesia. *Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 759–769. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p759-768>
- Birowo, A. M., & Riska, F. A. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas. *Jurnal Ekonomi*, 11(4), 321–328. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.614>
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Yala Kharisma Shipping cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya*, 6(1), 136–146. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Hamzah, A. (2021). *Metodologi penelitian & analisis data comprehensive*. Penerbit Insania.
- Handoko, N. T., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2020). Struktur organisasi, desain kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 761–773. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.401>
- Hatta, M. (2021). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Management and Accounting Research Statistics*, 1(2), 41–50. <https://doi.org/10.59583/mars.v1i2.13>
- Ilhami, P., Firdaus, V., & Andriani, D. (2024). Lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Aneka Rupa. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(2), 1329–1336. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i2.1771>
- Munawir, A., & Iratu, H. R. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan produktivitas terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 11(3), 187–201. <https://doi.org/10.59996/ekodestinasiv2i2.566>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif R&D* (Sutopo, Ed.). Alfabeta.
- Suleman, I., Machmud, R., & Dungga, M. F. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan laba pada perusahaan sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia tahun 2015–2019. *JIMB: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 963–974. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/17972/5572>
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (literature review manajemen sumberdaya manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 1–9. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>