

**PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. MIROTA
INDAH INDONESIA**

Linda Ristanti¹, Subarjo²

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Email: lindaristanti920@gmail.com¹

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Mirota Indah Indonesia. Sampel dalam penelitian ini adalah 96 responden yang aktif bekerja di PT.Mirota Indah Indonesia. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survey dengan instrument penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Hasil Uji Instrumen menyatakan bahwa data dalam penelitian ini terbukti valid dan reliabel. Pada Uji Asumsi Klasik dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal dan menghasilkan model regresi yang bebas dari multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa : (1) Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, (2) Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, (3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, (4) Stres Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan. Temuan ini memberikan kontribusi bagi pihak manajemen untuk memperhatikan kondisi psikologis dan beban kerja karyawan, serta mendorong penerapan disiplin kerja yang konsisten guna meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil ini membawa implikasi bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji studi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan.

Abstract – *This study aims to analyze the influence of job stress, workload, and work discipline on employee productivity at PT Mirota Indah Indonesia. The sample in this research consisted of 96 respondents who were actively employed at PT Mirota Indah Indonesia. The data collection technique used was a survey method, and the research instrument was a questionnaire. The results of the instrument testing indicated that the data were valid and reliable. The classical assumption test results showed that the data were normally distributed and the regression model was free from multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation. The findings of this study revealed that: (1) job stress has a negative and significant effect on employee productivity, (2) workload has a negative and significant effect on employee productivity, (3) work discipline has a positive and significant effect on employee productivity, and (4) job stress, workload, and work discipline simultaneously have a significant influence on employee productivity. These findings contribute to managerial practices by highlighting the importance of paying attention to employees' psychological conditions and workload, as well as promoting consistent enforcement of work discipline to improve productivity. Moreover, this study provides implications for future researchers to further examine factors influencing employee productivity.*

Keywords: *Job Stress, Workload, Work Discipline, Employee Productivity.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang produktif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktivitas karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam mengukur efektivitas kinerja suatu perusahaan, karena karyawan yang produktif akan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara optimal dalam waktu dan sumber daya yang tersedia. Menurut Amelia (2022) menjelaskan bahwa sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Namun dalam prakteknya, pencapaian produktivitas karyawan tidak lepas dari pengaruh berbagai faktor internal. Beberapa di antaranya adalah stres kerja, beban kerja, dan disiplin kerja. Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang dapat menurunkan fokus dan motivasi karyawan, bahkan berdampak pada kesehatan mental maupun fisik. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas individu juga dapat memicu kelelahan, berkurangnya motivasi, serta menurunnya kualitas pekerjaan. Sementara itu, disiplin kerja yang tinggi menjadi pondasi penting bagi efektivitas dan efisiensi kerja, karena mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan bagian HRD PT. Mirota Indah Indonesia, diketahui bahwa selama kuartal pertama tahun 2025, produktivitas karyawan di bagian produksi mengalami penurunan sebesar 10% dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun sebelumnya. Selain itu, data absensi menunjukkan peningkatan ketidakhadiran kerja (absensi tanpa keterangan) sebesar 15%, serta keterlambatan karyawan meningkat hingga 15%. Karyawan menyampaikan keluhan terkait tekanan pekerjaan yang tinggi dan volume kerja yang meningkat menjelang masa puncak produksi. Disisi lain, ditemukan beberapa kasus pelanggaran disiplin kerja seperti keluar lebih dari jam kerja serta tidak memakai seragam. Hal ini mengindikasikan adanya tekanan psikologis, ketidakseimbangan beban kerja, serta lemahnya pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan yang dapat berdampak langsung pada produktivitas kerja karyawan.

Terdapat banyak penelitian yang telah membahas pengaruh stres kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, hasil temuan dari studi-studi tersebut masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Berikut gap research yang menggambarkan hubungan dengan faktor-faktor produktivitas:

Tabel 1. Gap Research Hubungan Variabel Produktivitas

Variabel	Berpengaruh Positif	Tidak Berpengaruh Positif
1. Stress kerja terhadap produktivitas karyawan	Ling Sie Ni (2022)	Hana (2023)
2. Beban kerja terhadap produktivitas karyawan	Manoppo (2021)	Indriati & Khasanah (2023)
3. Disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan	Setiawan & Nuridin, (2021)	Endayani (2022)

Berdasarkan telaah terhadap sejumlah penelitian terdahulu, ditemukan adanya perbedaan hasil mengenai pengaruh stress kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Ling Sie Ni (2022)

menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan sedangkan menurut Hana (2023) berpengaruh tidak positif. Namun, di sisi lain, beban kerja yang menurut Manoppo. (2021) berpengaruh positif terhadap produktivitas, justru tidak menunjukkan pengaruh signifikan dalam studi yang dilakukan oleh Indriati & Khasanah (2023). Demikian pula dengan disiplin kerja, di mana Setiawan & Nuridin (2021) menyatakan adanya pengaruh positif, tetapi hasil berbeda ditunjukkan oleh Endayani (2022) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh signifikan. Ketidakkonsistenan hasil ini menunjukkan adanya gap empiris yang perlu diuji kembali melalui penelitian lanjutan

Selain itu, penelitian-penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada sektor atau jenis industri yang berbeda, seperti sektor pemerintahan, pendidikan atau layanan kesehatan. Masih sangat sedikit penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas dalam konteks industri makanan khususnya pada perusahaan produksi roti dan kue. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan di PT. Mirota Indah Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris maupun praktis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Metode kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antar variabel secara objektif dan sistematis, serta menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasi tanpa terikat oleh kondisi waktu, tempat, maupun situasi tertentu. Menurut Patonah (2023), metode kuantitatif merupakan suatu proses penelitian terhadap permasalahan yang dilakukan melalui pengumpulan data, penentuan variabel, dan analisis menggunakan teknik statistik. Karakter metode ini meliputi penggunaan data dalam bentuk angka, penyajian hasil melalui tabel maupun grafik, serta pengujian hipotesis menggunakan alat ukur yang terstandarisasi. Sejalan dengan itu, Nurulloh Ardy Pratama dan Juhaeti (2023), mengungkapkan bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan serta sejauh mana pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan landasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh stress kerja, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Adapun data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan pada hasil Uji t menunjukkan bahwa didapatkan thitung sebesar $-4,001 < t_{tabel}$ sebesar 0,200 dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ yang artinya Stres Kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Mirota Indah Indonesia. Artinya pada variabel ini tingkat stres pada karyawan sangat rendah yang dibuktikan dengan nilai thitung lebih kecil daripada ttabel yang berarti stres pada karyawan dapat teratasi dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lucia (2015) yang berpendapat bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan produktivitas karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa didapatkan thitung $-3,531 < t_{tabel}$ sebesar 0,200 dengan tingkat signifikansi $0,001 < \alpha = 0,05$ berpengaruh negatif signifikan. Artinya peningkatan beban kerja berpotensi menurunkan produktivitas.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Trisnawaty & Parwoto (2021) yang berpendapat bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan pada hasil uji t menunjukkan bahwa didapatkan thitung sebesar 2,297 > t tabel sebesar 0,200 dengan tingkat signifikansi $0,024 < \alpha = 0,05$ yang berarti variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Temuan ini memperkuat pentingnya penerapan disiplin kerja dalam menciptakan kinerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Junaedi (2023) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas karyawan.

Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan Uji F didapatkan nilai Fhitung sebesar Uji Fhitung sebesar 35,824 > Ftabel sebesar 2,47 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Mirota Indah Indonesia. Berdasarkan Uji Koefisien determinasi variabel-variabel independent memperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,524 atau 52,4% artinya 52,4% variasi perubahan dalam produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yaitu Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan. Sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi teoritis

Penelitian ini memiliki implikasi teoritis yaitu terujinya secara empiris pengaruh stres kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Hasil tersebut dapat membuktikan hipotesis-hipotesis yang dirumuskan, tetapi hanya ada satu hipotesis saja yang berpengaruh positif dan signifikan yaitu hipotesis 3 disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, sedangkan stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti lain dalam pemaparan ilmu manajemen khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

Implikasi manajerial

Hasil memiliki implikasi sebagai masukan kepada pihak terkait seperti bagian personalia PT. Mirota Indah Indonesia dalam mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pada karyawan PT. Mirota Indah Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil pengujian terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. Mirota Indah Indonesia, berpengaruh signifikan dengan rincian sebagai berikut:

1. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas pada karyawan PT. Mirota Indah Indonesia.
2. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas pada karyawan PT. Mirota Indah Indonesia.
3. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pada karyawan PT. Mirota Indah Indonesia.

4. Penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mirota Indah Indonesia.

Saran

Berdasarkan pada keterbatasan dari penelitian ini maka perlu adanya variabel lain yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini agar dapat mendukung tingkat akurasi kebutuhan akan optimalisasi produktivitas karyawan, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Lebih memperhatikan stres kerja meskipun tidak berpengaruh pada produktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan, namun jika tidak diperhatikan maka dalam jangka waktu panjang kemungkinan akan semakin tinggi serta dapat mengganggu karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya.
2. Manajemen perlu menyesuaikan volume dan jenis pekerjaan dengan kemampuan serta kapasitas masing-masing karyawan.
3. Diketahui pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, maka perusahaan perlu terus mendorong dan mempertahankan budaya disiplin kerja yang tinggi di lingkungan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Agustina, N., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian RI. *CiDEA Journal*, 2(1), 92–103. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i1.790>
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, M. D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. 21.
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 8. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Djoa, D. D., & Arifin, Z. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT. FERMENTECH INDONESIA. 1(1).
- Duka, A. T., Peny, T. L. L., & Gorang, A. F. (t.t.). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Alor.
- Edward Efendi Silalahi & Annisa Dianti. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PELAYANAN TEKNIK DI PT. MAHIZA KARYA MANDIRI CABANG BEKASI. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(2), 247–258. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i2.3845>
- Endayani, N., Tullhusnah, L., & Ediyanto, E. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PROSEDUR KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT BUMI SUBUR 4 PANARUKAN SITUBONDO. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(6), 1277. <https://doi.org/10.36841/jme.v1i6.2180>
- Erika, E., Yuniior, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 905–914. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.465>
- Fitriana Fitriana, Barin Barlian, & Arif Arif. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pabrik Teh Samijaya. *MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 1(4), 281–302. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v1i4.475>
- Hana, H. S. P., Trirahayu, D., & Whisnu Hendratni, T. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT REASURANSI NASIONAL INDONESIA. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 70–83. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i1.3634>
- Hasanah, F., & Fitiani Dewi, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. ISS Indonesia Cabang Medan).

- SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi, 1(5), 1333–1348. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.646>
- Huda, M., & Shony Azar, Moh. A. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FORISA NUSAPERSADA LAMONGAN. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora*, 13(2), 160–172. <https://doi.org/10.52166/humanis.v13i2.2480>
- Ika, N., & Sitompul, G. O. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BANK KALBAR PONTIANAK. 3(9).
- Indriati, I. H., & Khasanah, A. U. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 3586. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i3.3887>
- Junaedi, I. W., Suarjana, I. W., & Putra, B. N. K. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PERKREDITAN DESA (LPD) DESA ADAT KEROBOKAN DI KABUPATEN BADUNG. 4.
- Ling Sie Ni, Yuliana, Y., Arwin, Utama, T., & Weny, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(2), 147–153. <https://doi.org/10.55123/sosmaniora.v1i2.416>
- Lucia, R. H., Kawet, L., & Trang, I. (2015). PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS KATOLIK DE LA SALLE MANADO.
- Manoppo, P., Tewal, B., & Trang, I. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT. EMPAT SAUDARA MANADO.
- Nurulloh Ardy Pratama & Juhaeti. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN RAWAT INAP DI RS YADIKA KEBAYORAN LAMA JAKARTA SELATAN. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 4(1), 51–63. <https://doi.org/10.35968/f9962p58>
- Pahlawati, E., Norman, E., & Supriyatna, R. K. (2021). Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 101–119. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i1.525>
- Patonah, I., Sambella, M., Az-Zahra, S. M., & Tirtayasa, U. S. A. (2023). PENDEKATAN PENELITIAN PENDIDIKAN: PENELITIAN KUALITATIF, KUANTITATIF DAN KOMBINASI (MIX METHOD). 08.
- Riswanto, M. T. A., Ali, S., Supriadi, Y. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 6(2), 132–143. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.229>
- Sari, F. I., Slameta, J., & Nurhidayah, R. (2023). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan bagian sewing pada PT. Seyang Indonesia. 2(2).
- Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN OPERATOR SPBU BEKASI PT PERTAMINA RETAIL. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520>
- Solihin, A. (2021). MODEL HUBUNGAN BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. ABC. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Kewirausahaan*, 36–45. <https://doi.org/10.52909/jbembk.v1i1.26>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. (hal. 173–178)
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. (hal. 277–

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. (Halaman 277)
- Sumantika, E., & Mukminin, A. (2021). PENGARUH KETERAMPILAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (STUDI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN KAIN TENUN NURMANTIKA KOTA BIMA). 4.
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 22(2), 84–92. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i2.12361>
- Wahyuningrum, E., & Khan, R. B. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di DKI Jakarta. *Jurnal E-Bis*, 7(2), 486–499. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v7i2.1236>
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JORDAN BAKERY TOMOHON