

Pengaruh Beban dan Stres Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Gudang Garam, Tbk. Cabang Lampung

Firmansyah Yunialfi Alfian^{1a,*}, Lukman Hakim^{2b}, Muhammad Rezi Rafsanjani Ridzal^{3c},

^{abc} Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya ¹

^a firmaryahyunialfi@darmajaya.ac.id

^b lukmanhakim@darmajaya.ac.id

^c muhammadrezirf@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of workload and stress on employee productivity at PT Gudang Garam Tbk. Lampung. Excessive workload and stress experienced by employees at work are believed to affect their performance and work productivity.

This study uses an associative method with a quantitative approach, where the relationship between workload, stress, and work productivity is analyzed to see how strongly the influence of these two variables on employee productivity. The data collection technique was carried out through the distribution of questionnaires to 50 employees. The sampling procedure used in this study is non-probability with purposive sampling technique. Data analysis was carried out using multiple linear regression techniques to identify the relationship between these variables.

The results of this study indicate that there is a strong relationship between workload, stress, and employee work productivity at PT Gudang Garam Tbk. Lampung Branch. It can be seen that the correlation coefficient (R) value is 0.567, meaning that the level of relationship between Workload (X1), Work Stress (X2), and Work Productivity (Y) is strongly positive. The determinant coefficient of R Square is 0.321, meaning that Work Productivity (Y) is affected by Workload (X1) and Work Stress (X2) is 0.321.

Keywords: Work Load, Work Stress, Work Productivity, Employees, PT Gudang Garam Tbk. Lampung Branch

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres terhadap produktivitas karyawan di PT Gudang Garam Tbk. Cabang Lampung. Beban kerja yang berlebihan dan stres yang dialami oleh karyawan di tempat kerja diyakini dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas kerja mereka.

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dimana hubungan antara beban kerja, stres, dan produktivitas kerja dianalisis untuk melihat seberapa kuat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap produktivitas karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability* dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Hasil penelitian ini mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara beban kerja, stres, dan produktivitas kerja karyawan di PT Gudang Garam Tbk. Cabang Lampung. Hal itu dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,567 artinya tingkat hubungan antara Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Produktivitas kerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R Square sebesar 0,321 artinya bahwa Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi oleh Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) sebesar 0,321.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Produktivitas Kerja, Karyawan, PT Gudang Garam Tbk. Lampung

1. Pendahuluan

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun sumber daya manusia (Daya, 1996). SDM merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai produktivitas perusahaan (Zulkipli, 2022).

Produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap bisnis yang sukses sebagian besar keberhasilannya karna produktivitas karyawan nya. Produktivitas merupakan pencapaian karyawan dalam menghasilkan produksi yang lebih baik (Pauji & Nurhasanah, 2022). Produktivitas kerja karyawan yang baik akan menghasilkan produksi dalam kuantitas yang besar dengan kualitas yang baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu, sehingga produktivitas kerja karyawan tersebut dapat menguntungkan bagi perusahaan. Produktivitas tidak hanya tergantung oleh kemampuan tenaga kerja atau karyawan tapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja seperti teknologi, bahan baku, pengetahuan, riset, manajemen dan peralatan produksi yang dipergunakan di dalam perusahaan yang bersangkutan (Darim, 2020).

Perusahaan Gudang Garam adalah salah satu industri rokok terkemuka di tanah air yang telah berdiri sejak tahun 1958 Hingga kini, Gudang Garam sudah terkenal luas baik di dalam negeri maupun mancanegara sebagai penghasil rokok kretek berkualitas tinggi. Berawal dari industri rumahan, perusahaan kretek Gudang Garam telah tumbuh dan berkembang seiring tata kelola perusahaan yang baik dan berlandaskan pada filosofi Catur Dharma (meyakini kehidupan yang bermakna dan berfaedah bagi masyarakat luas merupakan suatu kebahagiaan serta kerja keras, ulet, jujur, sehat dan beriman adalah prasyarat kesuksesan) (Widodo et al., 2021). Penelitian ini dilakukan di PT. Gudang Garam Tbk Cabang Lampung.

Tabel 1. Data Karyawan PT. Gudang Garam Tbk Lampung

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
AREA MODERNT TRADE MANAGER (AMTM)		
1	<i>Regional Marketing Manager</i>	1
2	<i>Regional Sales Manager</i>	1
3	<i>Supervisor AMTM</i>	1
4	<i>Sales AMTM</i>	50
AREA MARKETING MANAGER (ARM)		
5	<i>Area Marketing Manager</i>	1
6	<i>Supervisor AMM</i>	5
7	<i>Sales AMM</i>	37
AREA SUB AGENT MANAGER (ASAM)		
8	<i>Area Sub Agen Manager</i>	1
9	<i>Supervisor ASAM</i>	2
10	<i>Sales ASAM</i>	8
AREA RETAIL MANAGER (ARM)		
11	<i>Area Reatail Manger</i>	1
12	<i>Supervisor ARM</i>	14
13	<i>Sales ARM</i>	658
Total		781

Sumber: Divisi Area Modern Trade Manager (AMTM) PT. Gudang GaramTbk Lampung.

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan PT. Gudang garam Tbk Lampung memiliki 781 karyawan terbagi menjadi 4 divisi bagian. pada penelitian ini penulis meneliti bagian sales *area modern trade manager* (AMTM) saja dengan jumlah 50 sales. Karyawan divisi Sales AMTM memiliki permasalahan dikarenakan target dari perusahaan tidak tercapai hal tersebut dapat berdampak kepada produktivitas perusahaan itu sendiri.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang) (Putri & Warianto, 2017). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. produktivitas kerja adalah jumlah produktivitas yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sejumlah produksi baik berupa barang maupun

jasa. produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana (Usmeila, n.d.). Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Produktivitas adalah seluruh keluaran dari barang dan jasa yang diproduksi dibagi dengan masukan yang diperlukan untuk menghasilkan dari keluaran tersebut (Lamin, 2019).

Untuk melihat perkembangan produktivitas kerja sales dapat dilihat dari total realisasi penjualan oleh PT. Gudang Garam Tbk Lampung divisi sales *area modern trade manager* (AMTM) padatabel 1.2 berikut ini.

Tabel 2. Taget, Realisasi Penjualan Batang Rokok PT Gudang Garam Tbk Lampung 2023

No	Bulan	Target Penjualan Batang Rokok			
		Target (BTB)		Realisasi	
		Target (BTB)	% Target	Realisasi	% Realisasi
1	Januari	1.000.000	100%	1.005.000	100%
2	Februari	1.000.000	100%	1.002.000	100%
3	Maret	1.000.000	100%	895.000	90%
4	April	1.000.000	100%	910.000	91%
5	Mei	1.000.000	100%	905.000	91%
6	Juni	1.000.000	100%	1.003.000	100%
7	Juli	1.000.000	100%	890.000	89%
8	Agustus	1.000.000	100%	900.000	90%
9	September	1.000.000	100%	950.000	95%
10	Oktober	1.000.000	100%	1.001.000	100%
11	November	1.000.000	100%	965.000	97%
12	Desember	1.000.000	100%	1.003.000	100%
Total		12.000.000	100%	11.429.000	95%

Sumber: *DIVISI AREA MODERN TRADE MANAGER* (AMTM) PT. Gudang Garam Tbk Lampung.

Berdasarkan tabel 1.2 data penjualan PT. Gudang Garam Tbk Lampung tahun 2023, menjelaskan bahwa pencapaian tertinggi karyawan terjadi pada bulan Januari, Februari, Juni, Oktober dan Desember dimana karyawan dapat mencapai target 100% yang ditetapkan oleh perusahaan sedangkan pencapaian terendah karyawan terjadi pada bulan Juli dimana pencapaian hanya 89%. Realisasi penjualan sebanyak 890.000 batang atau 89% ini belum sesuai dengan jumlah penjualan yang ditentukan oleh perusahaan, hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan belum maksimal. Tetapi PT. Gudang Garam Lampung Tbk bisa menstabilkan kembali produktivitasnya pada bulan Agustus sampai bulan Desember dengan menstabilkan presentase tidak dibawah 90% Maka, berbagai upaya dilakukan perusahaan untuk menjaga kualitas serta kuantitas produktivitas sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan untuk para karyawan.

Variabel yang dapat mempengaruhi Produktivitas karyawan adalah beban kerja (Indrayana & Putra, 2024). Beban kerja adalah proses menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Beban kerja juga diartikan sebagai satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Hakman et al., 2021). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008, menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Berdasarkan wawancara PT. Gudang Garam Tbk Lampung yang terjadi mengenai Beban Kerja pada PT. Gudang Garam Tbk Lampung adanya target yang besar yang diberikan perusahaan mengakibatkan karyawan merasa kesulitan dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan dan karyawan juga diharuskan membuat perencanaan, proses promo penjualan yang dilakukan *door to door* (Carima, 2022). Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus seimbang dengan kemampuan dan kompetensi dari karyawan itu sendiri, jika hal itu tidak seimbang dengan kemampuan yang dimilikinya maka lambat laun akan menimbulkan sebuah masalah kepada karyawan tersebut salah satunya adalah stress kerja yang dialami oleh karyawan ketika bekerja (Hakman et al., 2021).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan adalah stress kerja. (Widianti & Herlina, 2023) menyatakan bahwa stres pekerjaan dapat diartikan tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas

pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan wawancara pada PT. Gudang Garam Tbk Lampung. Faktor utama yang mempengaruhi menurunnya Produktivitas kerja karyawan adalah stress kerja dimana beban kerja yang tinggi membuat karyawan sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan bagian Sales sering bekerja lebih dari 8-7 jam per hari. pekerjaan yang dinilai sebagai beban kerja yang *overload* membuat karyawan memiliki tekanan dalam bekerja, sehingga memungkinkan karyawan mengalami stress kerja yang berlebih dalam bekerja. Sehingga dengan kondisi beban kerja yang menimbulkan stress kepada karyawan membuat tingkat produktivitas karyawan terganggu bahkan terhambat.

2. Kerangka Teori

2.1. Grand Teori

2.1.1. Teori Atribusi

Teori atribusi dicetuskan oleh Fritz Heider, teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang bagaimana proses menemukan penyebab dan motif tentang tingkah laku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang dapat menjelaskan sebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan dari internal ataupun eksternal bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut luar seperti aturan dan cuaca) secara bersamaan mempengaruhi perilaku seseorang (Pratama & Rahman, 2022). Atribusi internal dan eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi evaluasi kinerja individu, misal dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja (Apriani et al., 2024)

2.2. Beban Kerja

Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Darmasari, E. (2022) Beban kerja adalah suatu kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Beban kerja juga diartikan sebagai satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. (Apriani et al., 2024) beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cepat tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar rata-rata pekerjaan yang diampunya dari beberapa pendapat di atas menunjukkan beragamnya pendapat dari berbagai ahli dalam menanamkan beban kerja karyawan. dapat disimpulkan beban kerja adalah yaitu bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu

2.2.1. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi 2 faktor (Indrayana & Putra, 2024), dan faktor-faktor tersebut antara lain:

a. Faktor Internal

- 1) Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai berikut:
- 2) Faktor somatis yaitu jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan.
- 3) Faktor psikis yaitu motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan. Faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan (Sukanto et al., 2021) seperti:

- 1) Lingkungan kerja adalah lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

- 2) Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan. tanggung jawab pekerjaannya, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Organisasi kerja. Setiap karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shif kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

2.2.2. Indikator Beban Kerja

Dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain: (Widianti & Herlina, 2023)

- a. Kondisi Pekerjaan, yang dimaksud adalah bagaimana seseorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
- b. Penggunaan waktu kerja, waktu kerja yang sesuai dengan SOP (Standard operating procedure) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan, namun ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.
- c. Target yang harus dicapai, target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangannya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

2.3. Stres Kerja

Bahwa stress adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya (Saviqa Intan Maulida Bakri, n.d.).

Stress kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi social yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol (Sari et al., 2022).

Stress yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luar (Hakman et al., 2021). stress kerja suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Berdasarkan menurut Para ahli diatas stres kerja suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangannya keadaan psikologi karyawan yang dapat mempengaruhi cara berfikir karyawan.

2.3.1. Faktor-Faktor Stres Kerja

Faktor atau sumber dari stres kerja (Carima, 2022) adalah sebagai berikut :

- a. Faktor-faktor lingkungan
Selain ketidakpastian lingkungan seperti desain struktur organisasi, juga mempengaruhi tingkat stres karyawan dalam organisasi. Ketidakpastian adalah alasan utama orang berjuang untuk mengatasi perubahan organisasi. Jenis utama dari ketidakpastian lingkungan adalah ekonomi, politik, dan teknologi.
- b. Faktor-faktor organisasional
Tidak ada kekurangan faktor dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan dan menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan yang sangat menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan contoh dari stresor sosial dalam suatu organisasi. Kategori stresor dalam pekerjaan sosial organisasi adalah:
 - 1) Tuntutan tugas berkaitan dengan aktivitas, dan kelompok terdiri dari struktur kerja (kemandirian, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan penempatan ruang tempat kerja. Bekerja di ruangan yang sangat ramai dan bising merupakan sumber stres.

- 2) Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan pada seseorang, tergantung pada peran tertentu yang mereka mainkan dalam organisasi. Konflik peran menciptakan harapan yang sulit untuk didamaikan atau dipenuhi. Role overload terjadi ketika seorang karyawan diharapkan melebihi batas waktu yang ditentukan (Aftariansyah & Ratnawili, 2023).
- 3) Tuntutan interpersonal adalah tekanan dari karyawan lain, seperti kurangnya dukungan sosial dan hubungan interpersonal yang buruk.
- c. Faktor-faktor pribadi
 Terdapat persepsi bahwa faktor-faktor kehidupan pribadi seorang karyawan, yaitu masalah keluarga, masalah keuangan pribadi, dan sifat-sifat kepribadian individu itu sendiri, menilai pekerjaannya kurang baik.

2.3.2. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja terdiri dari, Tuntutan tugas, Tuntutan peran, Tuntutan antar pribadi dan Struktur organisasi (Al-Khalidi, 2023).

2.4. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (Widodo et al., 2021).

Produktivitas kerja adalah jumlah produktivitas yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sejumlah produksi baik berupa barang maupun jasa (Widodo et al., 2021). produktivitas kerja adalah Kemampuan menghasilkan barang/jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin dan per faktor produksi. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam mejalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi.

Berdasarkan definisi diatas maka ditarik kesimpulan bahwa, produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin dikit (Usmeila, n.d.).

2.4.1. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain, Motivasi kerja karyawan, Pendidikan, Disiplin kerja, Keterampilan, Sikap etika kerja, Kemampuan kerja sama, Gizi dan kesehatan, Tingkat penghasilan dan Lingkungan kerja dan iklim kerja (Joben, 2022).

2.4.2. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Afandi (2018) menyebutkan indikator kinerja karyawan terdiri dari, Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu, Efisiensi.

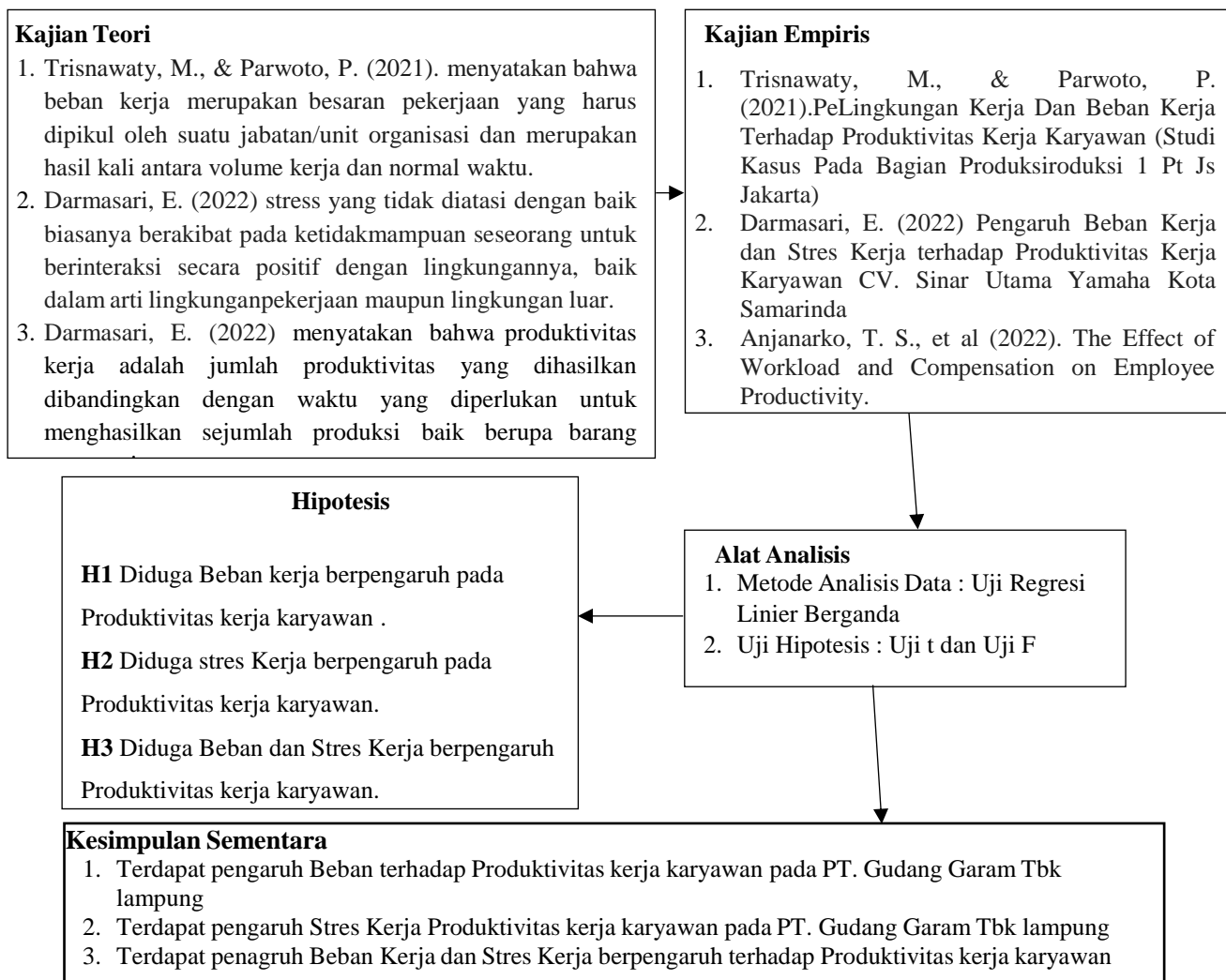
2.5. Pustaka Rujukan

Tabel 3. Pustaka Rujukan

No	Nama & Tahun	Judul	Metode & Alat Analisa	Perbedaan	Hasil	Kontribusi
1	Trisnawati, M & Parwoto, P (2021)	Pengaruh lingkungan kerjadan beban kerja terhadap produtivitas kerjakaryawan (studi kasus bagian Produksi PT JS Jakarta)	Metode Kausal Alat analisa software SPSS Vers 26	Perbedaan pada obyek penelitian	Variabel lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara positif signifikan pada produktivitas kerja	Sebagai Pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
	Dramasari, (2021)	E beban kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Samarinda	Metode Asosiatif Alat analisa SPSS For Windows	Perbedaan pada obyek penelitian	Variabel Beban kerja dan Stres kerja berpengaruh secara positif signifikan pada produktivitas kerja	Sebagai Pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti

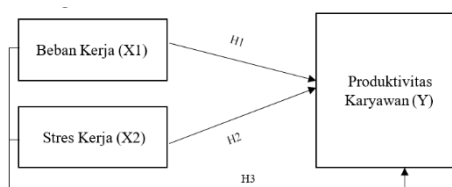
3	Ariansah, & Wahyuningsih, s (2022)	Pengaruh Stres Kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Megasari Makmur	Metode Kuantitatif Alat analisa software LISREL versi 8.80	Perbedaan pada obyek penelitian	Variabel Stres kerja Lingkungan kerja & disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan pada produktivitas kerja	Sebagai Pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
	Febriyanto (2022)	Pengaruh motivasi, stress, kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Multimart Simbarwaring	Metode Kuantitatif Alat Analisa SPSS	Perbedaan pada obyek penelitian	Variabel Stres kerja Motivasi Kompensasi berpengaruh secara positif signifikan pada produktivitas kerja	Sebagai Pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
5	Anjanarko, T. S., et al (2022)	The Effect Of Workload And Compensation On Employee Productivity	Metode Asosiatif Alat Analisa SPSS	Perbedaan pada obyek penelitian	We find that Work load has a positive and significant effect on productivity.	Sebagai Pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
	Kurniawan, N., et al (2024)	The Influence of Workload and Job Stress on Work Productivity Through the Work Environment of Employees at KPP Pratama Jakarta Mampang Prapatan.	Metode Kuantitatif Alat Analisa SPSS	Perbedaan pada obyek penelitian	We find that Work load has a positive and significant effect on productivity.	Sebagai Pendukung referensi penelitian yang sedang diteliti
6						

2.6. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.7. Kerangka Penelitian



Gambar 2.Kerangka Penelitian

3. Metodologi

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism. Jenis penelitian ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotetsis yang telah ditetapkan. Metode pada penelitian ini menggunakan metode asosiatif yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan. Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara lebih dari satu variabel *independen* (variabel bebas) dengan variabel *dependen* (variabel terikat).

3.2 Sumber Data

Sumber data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Gudang Garam Tbk. Cabang Lampung.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang digunakan hanya sebagai pendukung dari data primer. Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau bukan asli seperti dari majalah, buku atau surat kabar.

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan teknik penelitian lapangan (*field research*). Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan memberi sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian kepada narasumber yang sudah ditentukan. Wawancara ini dilakukan dengan menggali variabel produktivitas kerja, beban kerja dan stres kerja pada karyawan, kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Gudang Garam Tbk. Cabang Lampung.

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuisisioner yang ditentukan yaitu:

Tabel 4 Instrumen Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2019)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Gudang Garam Tbk. Cabang Lampung, yaitu sebanyak 53 karyawan terdiri dari Sales AMTM ditambah dua orang manager dan satu supervisor.

Tabel 5 Divisi Area Modern Trade Manager (AMTM) PT Gudang Garam Tbk. Cabang Lampung

No.	Posisi Jabatan	Jumlah Karyawan
1	<i>Regional Marketing Manager</i>	1
2	<i>Regional Sales Manager</i>	1
3	<i>Supervisor AMTM</i>	1
4	<i>Sales AMTM</i>	50
Total		53 Karyawan

Sumber: Divisi Area Modern Trade Manager (AMTM)
PT Gudang Garam Tbk. Cabang Lampung.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability* dengan teknik *purposive sampling*. *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Metode ini menggunakan karakteristik sesuai dengan keinginan yang di pilih penulis. Dalam penelitian ini yang dipilih yaitu karyawan PT Gudang Garam Tbk. Cabang Lampung, yang berjumlah 50 Karyawan divisi AMTM.

3.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

3.5.1 Variabel Independen

Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variable yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2)

3.5.2 Variabel Dependen

Variabel (Y) dependen (terikat) adalah variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, dalam penelitian ini terhadap Produktivitas kerja Karyawan (Y)

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hasil hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang akan menjadi objek penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara jenis kelamin, masa kerja dan Pendidikan terakhir.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dilakukan karyawan PT Gudang Garam Tbk. Cabang Lampung yang berjumlah 50 karyawan. Untuk mengetahui karakteristik responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6
 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	34	68%
2	Perempuan	16	32%
	Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin diketahui bahwa dari 50 orang kategori respon jenis kelamin jumlah tertinggi adalah laki-laki itu 34 orang atau 68% dan sisanya 16 orang untuk kategori responden perempuan atau 32% artinya pada PT Gudang Garam Tbk. Cabang Lampung didominasi oleh karyawan yang berjenis laki-laki.

Tabel 7
 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Karyawan	Jumlah	Persentase
1	< 3 Tahun	23	46%
2	3-5 Tahun	18	36%
3	5-8 Tahun	9	18%
	Jumlah	50	100%

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 7 Responden Berdasarkan Masa Kerja, diketahui bahwa masa kerja karyawan kurang dari 3 tahun menempati posisi tertinggi sebanyak 23 karyawan atau 46% sedangkan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 18 karyawan Atau 36%, dan yang terakhir masa kerja 5-8 tahun sebanyak 9 karyawan atau 18%. Artinya karyawan pada

PT Gudang Garam Tbk. Cabang Lampung didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerjakurang dari 3 tahun sebanyak.

Tabel 8
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA	19	38%
2	Diploma	13	26%
3	S1	18	36%
Jumlah		50	100%

Sumber : Hasil data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir, diketahui responden dengan pendidikan SMA sebanyak 19 orang atau 38% dan responden dengan pendidikan Diploma sebanyak 13 orang atau 26% dan yang terakhir responden dengan pendidikan S1 sebanyak 18 orang atau 36%. Artinya karyawan pada PT Gudang Garam Tbk. Cabang Lampung didominasi oleh karyawan yang pendidikan terakhirnya SMA sebanyak 19 orang atau 38%.

Tabel 9
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

No	Status Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1	Kontrak	0	0%
2	Tetap	50	100%
Jumlah		50	100%

Berdasarkan Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan diketahui bahwa dari 50 orang kategori respon jumlah tertinggi adalah kontrak berjumlah 50 orang atau 100%, dan tidak ada pegawai kontrak di PT Gudang Garam Tbk. Cabang Lampung . Semua didominasi oleh karyawan yang bersatus pegawai kontrak.

4.1 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengelolaan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang dicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Pertanyaan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 11	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 12	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid

Sumber : Data Diolah pada Tahun 2024

Berdasarkan table 10 Hasil uji validitas variable Beban Kerja (X1) mana dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai karyawan. Dengan demikian semua item pernyataan pada disiplin kerja dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha.

Tabel 11 Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Pertanyaan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 11	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 12	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid

Sumber : Data Diolah Pada Tahun 2024

Berdasarkan table 11 Hasil uji validitas variable Stres Kerja (X2) mana dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai karyawan. Dengan demikian semua item pernyataan pada disiplin kerja dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha.

Tabel 12 Hasil Uji Validitas Variabel Produksi kerja (Y)

Pertanyaan	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 11	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid
Butir 12	0,001	0,05	Sig< Alpha	Valid

Sumber: Data Diolah Pada Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 12 Hasil Uji Validitas Variable Produktivitas Kerja (Y) dimana dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai karyawan. Dengan demikian semua item pernyataan pada disiplin kerja dinyatakan valid karena nilai Sig< Alpha

4.1 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar karyawan PT Gudang Garam Tbk. Cabang Lampung adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 34 karyawan dengan masa kerja < 3 tahun, pendidikan terakhir SMA.

4.1.1 Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Menurut (Koesomowidjojo, 2017), beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Adanya hubungan yang positif antara beban kerja dan produktivitas kerja, Hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmasari, E. (2022) menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.1.2 Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena produktivitas yang dihasilkan menurun. Tingkat absensi tinggi serta turn over yang tinggi dan pada

akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar, dalam hal ini maka produktivitas kerja karyawan menjadi menurun.

4.1.3 Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Menurut (Koesmowidjojo, 2017), beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Menurut Afandi (2018), stress kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

5. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gudang Garam Tbk. Cabang Lampung.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gudang Garam Tbk. Cabang Lampung.
3. Beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan PT Gudang Garam Tbk. Cabang Lampung.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih yang sangat tinggi kami ucapkan kepada :

1. Civitas Akademik Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya yang telah mendukung selesainya penelitian ini dengan tepat waktu
2. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak memberikan kontribusi atas selesainya penelitian ini.
3. Seluruh manajemen dan karyawan PT Gudang Garam Tbk. Cabang Lampung yang telah membantu peneliti dalam mendapatkan data, serta mengolah data sehingga penelitian ini selesai dengan baik.
4. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan hidayahNya kepada kita semua dan selalu dalam lindungan-NYA...amiin ya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aftariansyah, W., & Ratnawili, R. (2023). Pengaruh stres kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Central Elektro. *JEMS: Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 4(1). <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4502>
- Al-Khalidi, M. R. (2023). Perancangan sistem indikator penilaian kinerja karyawan divisi produksi pada PT Kurniawan Sejati dengan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process dan Rating Scale. *Industrial Engineering Online Journal*, 12(1).
- Bakri, S. I. M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Manajemen Bisnis: Jurnal Magister Manajemen*, 10(1).
- Carima, W. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja tenaga kesehatan. *Schema: Journal of Psychological Research*. <https://doi.org/10.29313/schema.v0i0.11031>
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1). <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh beban kerja, stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien COVID-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2). <https://doi.org/10.56742/nchat.v1i2.17>
- Hakman, H., Suhadi, S., & Nani, Y. (2021). Pengaruh beban kerja, stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2).

- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.30787/jiemb.v2i1.1407>
- Joben, J. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)*. <https://doi.org/10.51178/jmea.v1i1.1797>
- Lamin, L. (2019). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Rangka Beton Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 5(1). <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v5i1.334>
- Maulida, S. I. M. B. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Manajemen Bisnis: Jurnal Magister Manajemen*, 10(1).
- Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan manufaktur. *Journal of Management & Business*, 5(2).
- Putri, S. A., & Wariant, W. (2017). Pengaruh pelatihan dan kalimat motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM. *OPTIMA*, 1(1). <https://doi.org/10.33366/opt.v1i1.496>
- Pratama, A. Y., & Rahman, F. N. (2022). Analisis beban kerja mental pekerja train distribution PT. Solusi Bangun Indonesia. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri Terapan*, 1(1). <https://doi.org/10.55826/tmit.v1i1.11>
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(1). <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Sukanto, S., Andriyani, Y., & Wahyuni, K. (2021). Penilaian kinerja karyawan menggunakan metode TOPSIS. *JURTEKSI (Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi)*, 7(3). <https://doi.org/10.33330/jurteks.v7i3.1150>
- Suhada, S., & Nasrulloh, R. S. (2022). Kajian praktis analisis jabatan dan analisis beban kerja up perpustakaan DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(1).
- Usmeila, E. (2023). Pengaruh disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan PT Telexindo Bizmart. *MSDM, June*.
- Widodo, Z. D., Adiyani, R., & Katili, A. Y. (2021). Strategi manajemen sumber daya manusia industri kreatif berbasis sablon dalam peningkatan produktivitas karyawan di Zee.Screenprinting. *Prosiding Seminar Nasional Dies Natalis 41 UTP Surakarta*, 1(01). <https://doi.org/10.36728/semnasutp.v1i01.1>
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2). <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30>
- Zulkipli, Z. (2022). Perencanaan manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan*, 10(1). <https://doi.org/10.33394/vis.v10i1.5119>