

## ANALISA BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT BEEMA BOGA ARTA DI KOTA TANGERANG SELATAN

Aprilia Astuti<sup>1</sup>, Hanan Soraya<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang, Indonesia,  
15415

E-mail: [dosen02462@unpam.ac.id](mailto:dosen02462@unpam.ac.id)<sup>1</sup>, [hanansoraya11@gmail.com](mailto:hanansoraya11@gmail.com)<sup>2</sup>

### Abstract

*Employee workload is one of the functions of organizational structure. Even within the same entity, employee workload varies because employees with the same rank may not have the same workload. The impact of high workload can affect the productivity of the employee's work itself which has an effect on the entity's targets and operational policies. This research aims to see the impact of workload on employee work productivity at PT. Beema Boga Arta and the method used is descriptive qualitative. Data collection in this study was by Triangulation (observation, interviews and documentation). The results of this study indicate that Workload has a negative effect on Employee Work Productivity at PT. Beema Boga Arta, which means that the higher the workload will affect the decline in employee work productivity. Management should set work standards that are in accordance with employee abilities, improve facilities that support employees in completing work and also improve security in the Work Environment. Likewise with the communication relationship between superiors and subordinates so that it can be further improved.*

**Keywords :** *Workload, Work Productivity*

### Abstrak

Beban kerja karyawan merupakan salah satu fungsi dari struktur organisasi. Bahkan di dalam entitas yang sama, beban kerja karyawan berbeda-beda karena karyawan dengan peringkat yang sama mungkin beban kerjanya tidak sama. Dampak beban kerja yang tinggi dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan itu sendiri yang efeknya terhadap target dan kebijakan operasional entitas. Riset ini bertujuan untuk melihat imbas beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Beema Boga Arta dan metode yang digunakan adalah kualitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan Triangulasi (observasi, wawancara dan dokumentasi). Hasil penelitian ini menunjukkan Beban Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Beema Boga Arta, yang artinya semakin tinggi beban kerja akan mempengaruhi menurunnya produktivitas kerja karyawan. Pihak manajemen sebaiknya menetapkan standar pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan, meningkatkan fasilitas yang menunjang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga meningkatkan keamanan di Lingkungan Kerja. Begitu juga dengan hubungan komunikasi antar atasan dan bawahan agar bisa lebih ditingkatkan.

**Kata Kunci :** *Beban Kerja, Produktivitas Kerja*

### 1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan salah satu asset yang sangat penting. Manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai asset yang berharga. Pegawai merupakan satu-satunya asset yang tidak dapat digandakan dan dicitrak oleh manusia lain karena pada hakekatnya setiap orang itu memiliki karakteristik dan kemampuan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan.

Madu telah dikenal sebagai produk alami dengan berbagai manfaat kesehatan dan telah digunakan oleh manusia sejak ribuan tahun yang lalu. Tidak hanya sebagai bahan makanan, madu juga memiliki nilai medis dan terapeutik yang tinggi, menjadikannya salah satu produk yang diminati secara global. Seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat akan pola hidup sehat dan konsumsi produk alami, permintaan terhadap madu juga semakin meningkat, baik di pasar domestik maupun internasional. Hal ini membuka peluang besar bagi perusahaan distribusi madu untuk mengembangkan

bisnis mereka dan menjangkau pasar global. Di sisi lain, pasar madu global memiliki dinamika yang kompleks, dengan berbagai faktor yang mempengaruhi permintaan dan penawaran. Faktor-faktor seperti perbedaan regulasi antar negara, kualitas produk, keberlanjutan produksi, serta preferensi konsumen yang berbeda-beda menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan distributor madu. Selain itu, tantangan dalam logistik, distribusi, dan pemasaran juga turut mempengaruhi daya saing perusahaan dalam industri ini.

Perusahaan distributor madu yang beroperasi di pasar global perlu mengelola banyak aspek, mulai dari pemilihan sumber madu yang berkualitas tinggi, menjaga keberlanjutan pasokan, hingga mengatur strategi pemasaran dan distribusi yang efisien di berbagai negara. Di tengah persaingan yang semakin ketat, perusahaan-perusahaan ini juga dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan tren konsumen, misalnya, meningkatnya permintaan akan madu organik atau madu dengan sertifikasi tertentu. Untuk itu, pemahaman yang mendalam tentang pasar global dan faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi madu sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam memanfaatkan peluang dan mengatasi tantangan yang ada.

PT. Beema Boga Arta adalah produsen madu mentah artisan premium Indonesia dengan merek BEEMA HONEY. Saat ini perusahaan memproduksi rangkaian produk madu yang unik, baik tradisional maupun kontemporer, serta superfood alami. Semua madu yang di produksi berasal dari satu lokasi, diproduksi di perkebunan organik dan hutan sekitarnya di seluruh Kepulauan Indonesia.

Saat ini perusahaan PT. Beema Boga Arta menetapkan perencanaan target produksi madu organik 3 ton per bulan, melakukan riset pasar untuk mengetahui preferensi konsumen terhadap kemasan madu, dan merencanakan kampanye pemasaran melalui media sosial dan melakukan pengemasan madu dengan label yang menarik, serta mempromosikan produk melalui media sosial dan pasar online. Perusahaan juga membentuk tim produksi yang terdiri dari ahli teknik pangan, pekerja pengolahan madu, dan tenaga pemasaran, menyiapkan peralatan produksi yang sesuai dengan standar keamanan pangan. Namun, di tengah persaingan yang semakin ketat, perusahaan madu dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti fluktuasi harga bahan baku, perubahan preferensi konsumen, serta persaingan dari produk impor. Oleh karena itu, penting untuk memahami kondisi

umum dan perkembangan jenis perusahaan madu agar dapat merumuskan strategi bisnis yang tepat.

Menurut Johari et al (2018:107) “Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Sedangkan Menurut Suma'mur (2018:194) “beban kerja merupakan jumlah pekerjaan dalam bentuk fisik maupun mental yang dibebankan pada pekerja dan menjadi tanggung jawabnya”. Menurut Eni Mahawati, dkk (2021:4) “Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya”.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam batas waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun mental, sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan jika melebihi batas kemampuan pekerja atau terlalu sulit untuk diselesaikan dalam waktu yang tersedia.

Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam suatu periode waktu tertentu, beban kerja pertama kali diperkenalkan dalam konteks produksi dan manufaktur untuk mengukur seberapa banyak pekerjaan yang dapat dikerjakan dalam waktu tertentu. Seiring berkembangnya organisasi, beban kerja menjadi fokus dalam manajemen sumber daya manusia, karena dapat mempengaruhi motivasi dan kesejahteraan karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah jenis pekerjaan dengan pekerjaan yang kompleks dan membutuhkan banyak keterampilan cenderung memiliki beban kerja yang lebih tinggi daripada pekerjaan yang sederhana, semakin banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, semakin tinggi pula beban kerja karyawan, jika waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat maka beban kerja karyawan akan meningkat.

Beban kerja yang tidak seimbang atau terlalu berat dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan bahkan burnout. Namun, beban kerja yang terlalu ringan juga bisa menyebabkan karyawan merasa tidak termotivasi atau kurang berkontribusi. Oleh karena itu, penting untuk mengelola beban kerja agar dapat menjaga keseimbangan antara kinerja dan kesejahteraan. Dengan timbulnya akibat dari beban kerja yang ada maka kita bisa mengelola dengan pembagian tugas sesuai dengan kapasitas

dan waktu yang tersedia, serta membagi tugas kepada anggota tim yang tepat agar tidak ada satu individu yang terlalu terbebani.

Di era modern ini, dinamika dunia kerja mengalami perubahan yang pesat. Perkembangan teknologi informasi, perubahan pola kerja, serta tuntutan pasar yang semakin tinggi, turut berkontribusi terhadap peningkatan beban kerja. Banyak organisasi yang menuntut karyawan untuk bekerja lebih cepat, efisien, dan dalam tekanan waktu yang semakin ketat. Kondisi tersebut menambah kompleksitas dalam manajemen beban kerja, yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, baik secara fisik, mental, maupun sosial. Untuk melihat bagaimana kondisi mengenai beban kerja di PT. Beema Boga Arta, maka peneliti melakukan pra survey wawancara mengenai beban kerja pada karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I. Data Pra Survey Wawancara Beban Kerja Karyawan PT. Beema Boga Arta

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah anda dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan dalam waktu yang telah ditentukan?	"Ada beberapa situasi di mana saya mengalami kesulitan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, misalnya ketika menghadapi beberapa pekerjaan besar secara bersamaan."
2.	Apakah anda sering diberikan pekerjaan - pekerjaan yang seharusnya bukan tugas anda?	"Ya, ada beberapa tugas tambahan yang saya terima di luar job desk saya, terutama ketika tim membutuhkan bantuan, terkadang membuat pekerjaan utama saya menjadi tidak selesai."

Dari tabel 1 prasurvey beban kerja pada karyawan PT. Beema Boga Arta, berdasarkan hasil wawancara mengenai beban kerja karyawan PT. Beema Boga Arta, ditemukan bahwa sebagian karyawan mengalami kendala dalam

menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu, terutama ketika menghadapi beberapa proyek besar secara bersamaan. Meskipun demikian, mereka berusaha mengatasi tantangan tersebut dengan meningkatkan kemampuan dalam membagi prioritas pekerjaan agar lebih efisien. Selain itu, karyawan juga sering diberikan tugas tambahan di luar tanggung jawab utama mereka, terutama saat tim membutuhkan bantuan. Namun, kondisi ini terkadang berdampak pada tertundanya penyelesaian pekerjaan utama mereka. Hal ini menunjukkan bahwa adanya tugas di luar job desk dapat menjadi faktor yang mempengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja karyawan. Sehingga temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja karyawan di PT. Beema Boga Arta cukup tinggi, baik karena banyaknya proyek yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas maupun adanya tambahan pekerjaan di luar tugas utama mereka. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen beban kerja yang lebih baik agar karyawan dapat bekerja lebih optimal tanpa mengorbankan efisiensi dan kesejahteraan mereka.

prasurvey beban kerja pada karyawan PT. Beema Boga Arta hasil prasurvei ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa beban kerja yang mereka terima cenderung berat dan sering kali mendadak, dengan sejumlah besar responden merasa terburu-buru dalam mengerjakan tugas. Selain itu, ketidaksesuaian antara waktu yang diberikan dengan tugas yang ada serta pemberian tugas yang tidak sesuai dengan tanggung jawab individu juga menjadi masalah yang dirasakan oleh sebagian besar responden, baik pada tahun 2024 maupun 2025, persepsi terhadap beban kerja secara keseluruhan cenderung tinggi.

Sebagai manusia biasa, karyawan PT. Beema Boga Arta tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yang memberi kepuasan bagi pelanggan sementara disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan, kondisi tentunya akan menimbulkan beban kerja.

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), "Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan". Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019:250) "Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai

atau output dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan atau input”. Sedangkan Menurut Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021:88) “Produktivitas kerja mengacu pada tingkat kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan produk atau menyelesaikan sejumlah pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dalam kondisi standar, dalam satuan volume/manday”. Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan barang dan jasa dalam waktu yang telah ditentukan, baik berdasarkan keterampilan fisik maupun mental. Selain itu, produktivitas kerja juga mencerminkan sikap mental yang selalu berorientasi pada perbaikan dan peningkatan kualitas kerja dari waktu ke waktu. Secara umum, produktivitas diukur melalui perbandingan antara hasil yang dicapai dengan penggunaan tenaga kerja serta sumber daya secara efektif dan efisien.

Produktivitas karyawan adalah indikator utama dari seberapa efektif seseorang dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga dari kualitas dan efisiensi dalam penyelesaiannya. Ketika karyawan merasa terbebani dengan tugas yang terlalu banyak atau terlalu sulit, mereka mungkin tidak dapat mencapai potensi maksimal mereka, meskipun mereka bekerja dalam waktu yang lama. Akibatnya, produktivitas karyawan dapat menurun.

Salah satu aspek yang sering terlupakan adalah hubungan beban kerja yang berlebihan. Ketika karyawan merasa beban kerja mereka tidak realistis atau terlalu tinggi, rasa frustrasi dapat muncul, yang berpotensi menyebabkan penurunan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. Ini tentu saja memengaruhi tingkat produktivitas mereka, karena karyawan yang stres dan tidak termotivasi tidak akan bisa bekerja dengan baik atau mencapai hasil yang optimal.

Kunci untuk mencapai produktivitas yang optimal terletak pada manajemen beban kerja yang seimbang. Perusahaan harus memastikan bahwa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan, serta memberikan cukup waktu dan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Selain itu, penting juga untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, dengan memberikan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta membangun komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan.

Dengan pengelolaan beban kerja yang tepat, karyawan akan merasa dihargai, termotivasi, dan mampu bekerja dengan efisien. Hal ini akan meningkatkan kualitas pekerjaan, memperbaiki keseimbangan hidup kerja, dan akhirnya meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Produktivitas karyawan yang tinggi tidak hanya menguntungkan individu, tetapi juga berkontribusi pada kemajuan dan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjang mereka.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Tasrikhut Tamam dan Sajiyu (2023), Analisis Beban Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kelelahan Kerja dan Produktivitas Kerja di PT. Elang Jagad. Hasil analisa beban kerja mental diperoleh hasil beban kerja mental paling besar dirasakan oleh Pekerja 1 dengan skor 83 dan yang terendah yaitu pada Pekerja 6 dengan skor 54 masuk kategori sedang. Dan tingkat kelelahan tertinggi adalah Pekerja 2 dengan skor 70 dan terendah adalah pekerja 4 dengan skor 47 sedangkan tingkat risiko gangguan otot tertinggi dimiliki pekerja 1 dengan skor dan terendah adalah pekerja 3 yang memiliki skor 24.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Ismartaya Ismartaya, dkk (2023), Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT ABC. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja, stres kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja, beban kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, stres kerja berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja, beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Junaeda, dkk (2023) Pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap produktivitas kerja karyawan Hasil penelitian menunjukkan: 1. bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju, 2. bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan

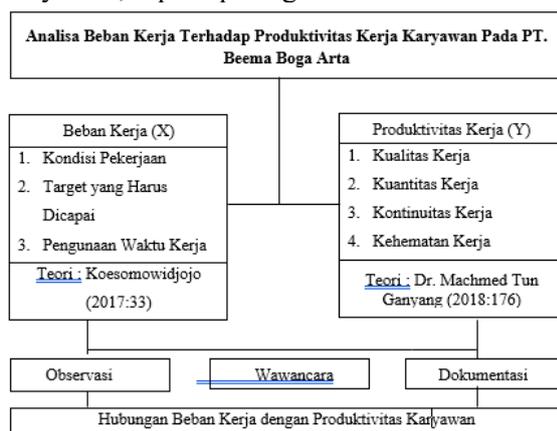
secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju, 3. bahwa secara simultan Beban kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Grow Samudra Al-Fatih Kabupaten Mamuju.

**Kerangka Berfikir**

Menurut Sugiyono (2018:60) “Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Dengan penelitian ini, penulis menetapkan dua variabel : Beban Kerja (X) sebagai variabel bebas dan Produktivitas Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi output variabel terikat, artinya variabel beban kerja akan menentukan variabel produktivitas kerja karyawan.

Dari uraian diatas, adapun kerangka berpikir Analisa Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, seperti pada gambar dibawah ini:



Gbr 1. Kerangka Berfikir

**Proporsisi Penelitian**

Proposisi dapat diartikan sebagai pernyataan atau dugaan yang sifatnya belum tentu benar. Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka proposisi penelitian ini adalah sebagai berikut: Tingginya beban kerja yang melebihi kapasitas kemampuan dan waktu kerja karyawan dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas. Sebaliknya, pembagian beban kerja yang proporsional berpotensi meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Beema Boga Arta.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi Penelitian ini dilakukan di PT. Beema Boga Arta yang berlokasi di Jl. Pd. Cabe Raya No.68, Pd. Cabe Udik, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten.

Dalam penelitian ini, waktu penelitian dilaksanakan pada bulan November 2024

**Instrumen Penelitian**

Menurut Suharsimi Arikunto (2019:203) “Instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa instrument adalah alat yang digunakan untuk memperoleh sebuah data dari sebuah obyek baik data kualitatif maupun data kuantitatif, dalam pengembangan ilmiah, pengembangan alat harus ilmiah yaitu mengikuti tiga prinsip, yaitu spesifik rinci, runtut, dan konsisten. Tiga prinsip tersebut harus diperhatikan oleh seorang peneliti yang ingin mengembangkan sebuah instrument, spesifik penting sekali dalam pengembangan instrumen agar data yang dihasilkan lebih spesifik.

**Operasional Variabel Penelitian**

Tabel II. Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Pertanyaan
1.	Beban Kerja	Kondisi Pekerjaan	Apakah anda sering diberikan pekerjaan - pekerjaan yang <u>seharusnya bukan</u> tugas anda?
		Target yang Harus Dicapai	Apakah tugas yang di berikan sifat nya selalu mendadak?
		Penggunaan Waktu Kerja	Apakah anda dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan dalam waktu yang telah ditentukan?
2.	Produktivitas Kerja	Kualitas Kerja	Apakah anda menerima tumpukan balik dari stasan mengenai kualitas pekerjaan anda?
		Kuantitas Kerja	Bagaimana anda meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas?

		Kontinuitas Kerja	Apakah anda pernah mengalami kendala yang menyebabkan anda tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?
		Kehematan Kerja	Bagaimana anda menyeimbangkan antara efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaan anda?

### Unit Analisis

Menurut Sugiyono (2016:298) “Unit analisis adalah satuan yang di teliti yang bisa berupa individu, kelompok, benda atau suatu latar peristiwa sosial seperti misalnya aktivitas individu atau sekelompok sebagai subjek penelitian”.

Berdasarkan pengertian unit analisis di atas dapat disimpulkan bahwa unit analisis dalam penelitian ialah subjek yang akan diteliti. Informan sendiri merupakan seseorang yang memiliki informasi dan data tentang topik yang diteliti, sehingga dapat diajukan pertanyaan-pertanyaan, informan yang merupakan salah satu sumber data penelitian ini berjumlah 5 orang, dimana yang menjadi unit informan adalah :

Tabel III. Unit Informan

No	Nama	Jabatan	Masa Kerja
1.	Yuni Hutari	Finance	2 Tahun
2.	Naily Nailufar	Procurement	2 Tahun
3.	Mutia Fikri	Quality Assurance	2 Tahun
4.	Karimah	Admin Logistik	1 Tahun
5.	Ridwan	Operator Produksi	5 Tahun

### Prosedur Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020:105) menyatakan bahwa secara umum terdapat 4 (empat) macam teknik pengumpulan data, yaitu observasi,wawancara, dokumentasi dan gabungan/triangulasi (observasi, wawancara dan dokumentasi).

### Teknik Analisa Data

Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2020:133) “aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan

berlangsung secara terus menerus sampai tuntas,sehingga datanya sudah jenuh.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Wawancara

Pada penelitian yang dilakukan ini, dalam tahapan wawancara menggunakan Teknik observasi langsung dengan para narasumber. Pelaksanaan wawancara dengan Key Informan dan Informan dilakukan pada tanggal 05 Mei 2025. Peneliti mengambil sampel narasumber yang dianggap penting dan paling mengetahui tentang kondisi di lapangan, sehingga memudahkan peneliti dalam mengetahui obyek atau situasi yang diteliti. Dalam penelitian kualitatif ini, peneliti memiliki subyek penelitiannya sebanyak 5 (lima) orang/sample. Setelah melakukan observasi dan wawancara langsung di lapangan peneliti dapat menganalisis tentang Beban Kerja Karyawan PT Beema Boga Arta.

Untuk Mengetahui sejauh mana Beban Kerja Karyawan PT Beema Boga Arta, maka wawancara pertama dilakukan dengan Key Informan, selanjutnya dilakukan pada Informan I, Informan II, Informan III, Informan IV, berikut hasil wawancara dari Analisa yang diuraikan sesuai dengan tema yang diangkat dalam penelitian, antara lain:

#### Pertanyaan:

1. Apa yang anda ketahui tentang beban kerja?

#### Jawaban:

\*Beban kerja itu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan seseorang dalam waktu tertentu. Semakin banyak tugasnya, semakin berat beban kerjanya.

Karimah – Admin Logistik- **Key Informan**

\*Beban kerja bukan cuma jumlah pekerjaan, tapi juga seberapa banyak tenaga dan pikiran yang dikeluarkan buat nyelesain pekerjaan itu. Bisa bikin capek fisik, stres, atau kelelahan mental.

Naily- Procurement- **Informan I**

\*Beban kerja itu perbandingan antara kapasitas dan kemampuan si pegawai dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Kalau nggak seimbang, bisa bikin performa turun atau karyawan burnout.

Mutia – QA- **Informan II**

\*Beban kerja seperti tekanan pekerjaan yang harus selesai dalam waktu tertentu. Misalnya, kerjanya biasa aja, tapi waktunya sempit, tetap aja itu jadi beban kerja berat.

Yuni – Finance dan Manager Office- **Informan III**

\*Beban kerja itu kan gabungan jumlah pekerjaan, tingkat kesulitan, dan waktu penyelesaian yang

dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Semuanya ikut menentukan seberapa berat pekerjaan yang dirasakan.

Ridwan – Operator Produksi- **Informan IV**

Berdasarkan pertanyaan pertama mengenai apa yang anda ketahui tentang beban kerja, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja bukan hanya soal jumlah tugas, tapi juga mencakup tenaga, pikiran, kesulitan, dan waktu yang dibutuhkan. Jika tidak seimbang dengan kemampuan, bisa memicu stres dan menurunkan kinerja. Intinya, beban kerja berkaitan dengan keseimbangan antara tuntutan tugas dan kapasitas individu.

**Pertanyaan:**

2. Apakah anda sering diberikan pekerjaan - pekerjaan yang seharusnya bukan tugas anda?

**Jawaban:**

\*Saya sering banget diminta bantu hal-hal yang sebenarnya tugas bagian lain, misalnya kayak input data dari divisi lain atau bantu urus dokumen yang bukan dari area logistik. Padahal tanggung jawab utama saya lebih ke administrasi barang masuk dan keluar.

Karimah – Admin Logistik- **Key Informan**

\*Iya, sering juga saya harus ngurusin hal-hal yang seharusnya bisa dikerjakan oleh bagian operasional atau admin. Kadang malah diminta bantu follow up dokumen pembayaran juga, padahal itu ranah finance.

Naily – Procurement- **Informan I**

\*Sering banget, saya suka diminta bantu cek barang jadi, bahkan kadang ngurus keluhan dari pelanggan, itu bukan tugas saya. Tugas saya di QA itu lebih ke ngejaga sistem mutu, bukan ngecek barang setiap hari.

Muti – QA- **Informan II**

\*Iya, saya sering ikut bantu kerjaan yang bukan tugas saya, misalnya ikut bantu bagian produksi pas lagi banyak order. Kadang disuruh bantu hitung barang, bantu input hasil produksi. Jadinya tugas utama saya di bagian Finance ngurus laporan keuangan, pembayaran, dan ngatur anggaran bulanan, itu jadi suka telat dari deadline. Tapi karena situasi mendesak, ya saya tetap bantu sebisanya.

Yuni – Finance and Manager Office- **Informan III**

\*Iya saya juga suka bantu bersihin area, walaupun Pekerjaan utama saya di jalur produksi dan mesin.

Ridwan – Operator Produksi- **Informan IV**

Berdasarkan pertanyaan kedua mengenai apakah anda sering diberikan pekerjaan - pekerjaan yang seharusnya bukan tugas anda, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan sering diberi tugas di luar tanggung jawabnya, termasuk pekerjaan divisi

lain, sehingga tugas utamanya terganggu. Meski dilakukan karena situasi mendesak, hal ini menambah beban dan menurunkan efisiensi kerja.

**Pertanyaan:**

3. Apakah tugas yang di berikan sifat nya selalu mendadak?

**Jawaban:**

\*Iya, sering banget tugas datangnya mendadak, jadi suka bikin bingung harus mulai dari mana dulu.

Karimah – Admin Logistik- **Key Informan**

\*Banyak tugas yang tiba-tiba dikasih tanpa dikasih tahu dari awal. Jadi harus cepet-cepet ngerjain, padahal kerjaan utama masih numpuk.

Naily – Procurement - **Informan I**

\*Seringkali banget, tugas tambahan sering dikasih secara mendadak, tanpa perencanaan sebelumnya. Jadinya kadang mengganggu alur kerja yang sudah direncanakan.

Mutia – QA- **Informan II**

\*Iya sering banget deh, tugasnya tiba-tiba muncul dan harus langsung dikerjain, jadi nggak sempat atur waktu.

Yuni – Finance and Manager Office- **Informan III**

\*Tugasnya suka dadakan, kadang baru dikasih tahu pas jam kerja udah mulai, jadi kerja serba terburu-buru. Makanya kadang – kadang hasilnya suka gak maksimal.

Ridwan – Operator Produksi- **Informan IV**

Berdasarkan pertanyaan ketiga mengenai apakah tugas yang di berikan sifat nya selalu mendadak, maka dapat disimpulkan bahwa tugas yang datang mendadak tanpa perencanaan membuat karyawan kesulitan mengatur prioritas, bekerja terburu-buru, dan hasilnya kurang optimal serta sering terlambat.

**Pertanyaan:**

4. Apakah anda dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan dalam waktu yang telah ditentukan?

**Jawaban:**

\*Tidak selalu sih, karena ada beberapa tugas butuh waktu lebih dari yang ditentukan, apalagi kalau ada pekerjaan tambahan yang datang mendadak.

Karimah – Admin Logistik- **Key Informan**

\*Kadang tugasnya terlalu banyak dan waktunya mepet, jadi nggak bisa selesai semua tepat waktu.

Naily – Procurement- **Informan I**

\*Jujur, sering keteteran. Kadang ada kerjaan yang nyelip juga, jadi nggak selalu bisa selesai pas waktunya.

Mutia – QA- **Informan II**

\*Nggak bisa semua selesai hari itu, karena suka ada kendala di alat atau bahan kerja yang belum siap, jadi pekerjaan terhambat dan molor dari jadwal.

Bahan produksi suka kurang, karena ya itu banyak kerjaan yang mendadak dan tiba-tiba.

Yuni – Finance and Manager Office- **Informan III**

\*Bagian produksi sering kewalahan karena jumlah pesanan terlalu banyak, jadi pekerjaan nggak bisa selesai tepat waktu.

Ridwan – Operator Produksi- **Informan IV**

Pada pertanyaan keempat mengenai apakah anda dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan dalam waktu yang telah ditentukan. dapat disimpulkan, bahwa pekerjaan sering terlambat karena terlalu banyak tugas, waktu sempit, tugas mendadak, dan alat yang belum tersedia, sehingga karyawan kesulitan menyelesaikannya tepat waktu.

**Pertanyaan:**

5. Apakah hasil pekerjaan anda sudah sesuai dengan standar atau harapan atasan?

**Jawaban:**

\*Kalau saya sih selalu berusaha memastikan data barang masuk dan keluar dicatat dengan rapi dan akurat sesuai SOP.

Karimah – Admin Logistik- **Key Informan**

\*Saya biasanya pastiin proses pembelian sesuai prosedur, mulai dari permintaan barang sampai pemilihan vendor yang pas.

Naily - Procurement- **Informan I**

\*Saya selalu mengikuti standar mutu dalam setiap pengecekan dan dokumentasi, agar hasil kerja nya sesuai sistem QA.

Mutia – QA- **Informan II**

\*Kalau saya sebagai Finance, pasti ngerjain laporan keuangan dan urusan pembayaran selalu hati-hati supaya nggak ada salah hitung atau selisih, takut juga ada dokumen yang ketinggalan.

Yuni - Finance and Manager Office- **Informan III**

\*Saya selalu pastiin kalau bahan atau barang yang akan masuk produksi sesuai dengan spesifikasi dan standar kualitas yang sudah ditetapkan. Misal kayak bahan baku madu saya testing rasanya beda, ya tidak jadi produksi.

Ridwan – Operator Produksi- **Informan IV**

Pada pertanyaan kelima mengenai apakah hasil pekerjaan anda sudah sesuai dengan standar atau harapan atasan, maka dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan berusaha bekerja sesuai prosedur, teliti, dan menjaga kualitas agar hasil kerjanya rapi, akurat, serta meminimalkan kesalahan yang dapat berdampak pada proses kerja selanjutnya.

**Pertanyaan:**

6. Apakah anda dapat menjaga konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak gangguan atau penundaan?

**Jawaban:**

\*Selama data dan dokumen masuk tepat waktu, saya bisa kerja konsisten setiap hari.

Karimah – Admin Logistik- **Key Informan**

\*Biasanya saya bisa kerja terus-menerus sesuai jadwal, kecuali ada kendala dari vendor atau proses approval yang lama, itu membutuhkan waktu yang sedikit panjang.

Naily - Procurement- **Informan I**

\*Saya usahakan pengecekan dan pelaporan jalan lancar setiap hari tanpa bolong, kecuali kalau ada kendala teknis dari produksi. Itu udah diluar kendali deh.

Mutia - QA- **Informan II**

\*Saya bisa kerja konsisten selama semua divisi menyerahkan dokumen tepat waktu, karena itu sangat memengaruhi alur kerja saya.

Yuni – Finance and Manager Office- **Informan III**

\*Kalau mesinnya lancar dan bahan tersedia terus, saya bisa kerja stabil dan target bisa dicapai setiap hari, tetapi terkadang bahan suka kurang ada kendala ya karena suka mendadak orderan untuk produksinya, jadi suka berhenti kerjanya.

Ridwan – Operator Produksi- **Informan IV**

Pada pertanyaan keenam mengenai apakah anda dapat menjaga konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak gangguan atau penundaan, maka adapat disimpulkan bahwa konsistensi kerja dapat terjaga jika tidak ada hambatan eksternal seperti keterlambatan dokumen, approval lambat, gangguan mesin, atau bahan yang belum tersedia.

**Pertanyaan:**

7. Bagaimana anda mengelola pekerjaan yang banyak agar semua tetap selesai tepat waktu?

Pekerjaan saya aja udah numpuk banget ya, apalagi harus bantu bagian lain yang sebenarnya di luar jobdesk saya. Jadi biasanya saya bikin catatan kecil supaya nggak ada yang kelewat dan saya kerjain satu-satu sesuai urgensinya aja. Yang penting saya tetap usahain semua dokumen jalan lancar dan nggak ganggu alur pengiriman.

Karimah – Admin Logistik- **Key Informan**

Sering banget saya harus handle permintaan mendadak dari divisi lain, kalau mau permintaan barang selalu keseringan mendadak mau nya hari itu juga ada dan sampai, padahal kan harusnya di prepare dan ada prosesnya juga kalau mau pembelian itu. Kadang sampai bingung harus mulai dari mana, tapi kalau udah nggak sanggup ngerjain sendiri, saya suka minta tolong temen atau ngomong ke atasan. Supaya semuanya tetap selesai dan operasional tetap jalan lancar.

Naily - Procurement- **Informan I**

Sekarang sih saya lagi coba antisipasi dengan nyicil kerjaan lebih awal, jadi pas diminta bantu, nggak terlalu keteter. Saya juga mulai buat pengingat di HP biar nggak ada yang kelupaan.

#### Mutia - QA- **Informan II**

Pekerjaan di finance itu banyak dan detail banget, tapi saya sering bantu bagian produksi. Akhirnya kalau pas akhir bulan gabisa tepat waktu selesai buat laporannya, pasti selalu molor dari yang seharusnya. Jadi ya kadang saya sering lembur untuk tambah jam kerja saya, supaya tetap selesai kerjaan utama saya.

#### Yuni – Finance and Manager Office- **Informan III**

Kalau memang udah nggak kepegang kerjaannya, saya langsung ngomong ke atasan bagian SPV Produksi biar bisa membagi tugas atau disesuaikan. Intinya sih saya tetap usaha dulu supaya semua tetap jalan, dan produksi nggak sampai terganggu.

#### Ridwan – Operator Produksi- **Informan IV**

Pada pertanyaan ketujuh menyimpulkan bahwa meski tugas menumpuk dan sering bertambah, karyawan tetap berupaya menyelesaikannya tepat waktu dengan mengatur prioritas, mencatat, lembur, atau meminta bantuan jika diperlukan.

### **Pembahasan Penelitian**

#### **Wawancara**

Pada pembahasan pertama mengenai apa yang anda ketahui tentang beban kerja. Disini penulis menyimpulkan bahwa beban kerja adalah bukan cuma soal banyaknya tugas, tapi juga melibatkan tenaga, pikiran, tingkat kesulitan, dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya. Karena kalau beban kerja lebih besar dari kemampuan atau waktu yang dimiliki, bisa bikin stres, capek, bahkan menurunkan performa kerja. Jadi, beban kerja itu tentang seberapa seimbang antara pekerjaan yang harus diselesaikan dan kapasitas orang yang mengerjakannya.

Pada pembahasan kedua mengenai apakah anda sering diberikan pekerjaan - pekerjaan yang seharusnya bukan tugas anda. Disini penulis menyimpulkan bahwa banyak karyawan yang diminta mengerjakan tugas di luar tanggung jawab utamanya, bahkan yang seharusnya menjadi tugas divisi lain. Hal ini membuat pekerjaan utama mereka sering terganggu atau terlambat diselesaikan. Meski mereka tetap membantu karena kondisi mendesak, situasi ini bisa menimbulkan beban kerja berlebih dan tidak efisien.

Pada pembahasan ketiga mengenai apakah tugas yang di berikan sifat nya selalu mendadak. Disini penulis menyimpulkan bahwa tugas sering diberikan secara mendadak tanpa perencanaan,

sehingga membuat karyawan bingung mengatur prioritas, tergesa-gesa dalam bekerja, dan hasilnya jadi kurang maksimal dan tidak terselesaikan tepat waktu.

Pada pembahasan keempat mengenai apakah anda dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan dalam waktu yang telah ditentukan. Disini penulis menyimpulkan bahwa pekerjaan sering tidak bisa selesai tepat waktu karena jumlah tugas yang banyak, waktu yang terbatas, adanya pekerjaan mendadak, serta kendala seperti alat atau bahan yang belum siap. Hal ini membuat karyawan kewalahan dan pekerjaan jadi tertunda.

Pada pembahasan kelima mengenai apakah hasil pekerjaan anda sudah sesuai dengan standar atau harapan atasan. Disini penulis menyimpulkan bahwa setiap karyawan berusaha bekerja sesuai prosedur, teliti, dan menjaga kualitas agar hasil kerjanya rapi, akurat, dan tidak menimbulkan kesalahan.

Pada pembahasan keenam mengenai apakah anda dapat menjaga konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak gangguan atau penundaan. Disini penulis menyimpulkan bahwa pekerjaan bisa berjalan konsisten dan lancar setiap hari selama tidak ada kendala dari luar, seperti keterlambatan dokumen, proses approval yang lama, gangguan mesin, atau ketersediaan bahan.

Pada pembahasan ketujuh mengenai bagaimana anda mengelola pekerjaan yang banyak agar semua tetap selesai tepat waktu. Disini penulis menyimpulkan bahwa meskipun pekerjaan sudah banyak dan sering mendapat tugas tambahan di luar tanggung jawab utama, para karyawan tetap berusaha menyelesaikan semuanya. Mereka mengatur prioritas, mencatat tugas, membuat pengingat, bahkan lembur. Kalau sudah kewalahan, mereka minta bantuan rekan kerja atau melapor ke atasan.

### **4. KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian yang dilakukan mengenai Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Beema Boga Arta, telah memberikan kesimpulan sebagai berikut :

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga mencakup tenaga, pikiran, tingkat kesulitan pekerjaan, serta waktu yang tersedia. Karyawan sering kali diminta untuk melaksanakan tugas-tugas di luar tanggung jawab utama mereka, yang

menyebabkan gangguan terhadap pekerjaan inti dan meningkatkan tekanan kerja. Selain itu, seringnya tugas mendadak diberikan menyebabkan kesulitan dalam mengatur prioritas dan meningkatkan risiko keterlambatan penyelesaian.

Meskipun menghadapi tantangan tersebut, karyawan tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur dan standar perusahaan. Namun, ada beberapa kendala lainnya seperti keterlambatan bahan atau alat menyebabkan beberapa tugas tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Dalam menghadapi tingginya beban kerja, karyawan menerapkan strategi seperti pengaturan prioritas kerja, penggunaan catatan dan pengingat, serta kerja sama tim bersama rekan maupun atasan agar pekerjaan tetap dapat terselesaikan secara efektif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik melalui perencanaan kerja yang terstruktur, pembagian tugas yang sesuai, dan dukungan dari manajemen akan sangat membantu dalam menjaga produktivitas karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adamy, M. (2016:4). Manajemen Sumber Daya Manusia. Aceh: UNIMAL Press.
- [2] Bintoro dan Daryanto. (2017:15). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- [3] Busro, M. (2018:344). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadameidia Groups
- [4] Dewi, N. I. F., Thamrin, D., Siahaan, M., & Irfana, T. B. (2024:890). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Bridgestone Tire Indonesia Di Bekasi. IJESM Indonesian Journal of Economics and Strategic Management, 2(1).
- [5] Ani Mahawati, dkk (2021:4). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis
- [6] Fadhlil, K., & Khusnia, M. (2021:88). Manajemen sumber daya manusia (produktivitas kerja). Guepedia.
- [7] Fani, T. R., & Permana, Y. F. (2024:2179). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cigugur Tengah. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10(4).
- [8] Fransiska, Y. & Tupti, Z. (2020:226). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 3(2), 224-234.
- [9] Ganyang, M. T. (2018:176). Manajemen sumber daya manusia konsep dan realita. Bogor: In Media, 54.
- [10] Gesi, B., dkk (2019:53). Manajemen dan eksekutif. Jurnal Manajemen, 3(2).
- [11] Hasibuan, M. S., & Fitriyanti, F. (2020:21). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. Syarikat : Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah, 3(1), 42-53
- [12] Hasmin dan Jumiatty Nurung. (2021:1). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumatra: Mitra Cendekia Media.
- [13] Irfana, S. (2024:1). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Bridgestone Tire Indonesia di Bekasi. Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM), 2(1).
- [14] Ismartaya, I., Yuningsih, E., & Rengganis, M. (2023:64). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. ABC. Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan, 2(3), 64-89.
- [15] Johari, J., Fee Yean Tan., dan Z. I. Tjik Zulkarnain. (2018:107). Autonomy, Workload, Work-life Balance and Job Performance among Teachers. International Journal of Educational Management, 32 (1), 107-120
- [16] Koesomowidjojo. (2017:33). Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses
- [17] Kristiawan, Diding Nurdirza dan Adya Sugardha., (2019:44). Manajemen (Pengertian Manajemen). Yogyakarta: BPFPE.
- [18] Kustini, E., & Sari, N. (2020:306). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi-BSD. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 303-311.
- [19] M. Manullang. (2018:22). Dasar-dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta
- [20] Mangkuluhur, B., & Oktavianti, N. (2025:6073). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. John Crane Indonesia Jakarta Selatan. Jurnal Intelek Insan Cendekia, 2(4).
- [21] Maria Yosefina Ule, et al. (2023:89). Studi Analisis Kemampuan Membaca Dan Menulis Peserta Didik Kelas II. Widya Wacana : Jurnal Ilmiah XVIII (1).
- [22] Monika, S. (2018:152). Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. Jurnal Emba, 4(1), 1123-1133
- [23] Nabawi, R. (2019:175). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.2 No.2 Hal: 170-183.
- [24] Nurfadila, E., & Santoso, A. B. (2025:14). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan PT. Fif Group Member Astra Cabang Balaraja. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1).
- [25] Oktavianti, N., Nariah, N., & Astuti, A. (2023:388). Pengaruh beban kerja dan keselamatan & kesehatan kerja (k3) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Cipta Abadi Bogor. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2).
- [26] Prabowo, C. H. & Widodo. (2018:3). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Rickstar Indonesia. Retrieved from *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(3)
- [27] Sedarmayanti. (2018:28). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi, Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- [28] Sinambela, L. P. (2021:8). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi aksara.