



## Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan yang Bekerja pada Perusahaan Importir Bahan Makanan di Jakarta Barat

Anissa Amrah Husaeni<sup>1</sup>, Wenny Desty Febrian<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, email: [anissaamrahhusaeni6@gmail.com](mailto:anissaamrahhusaeni6@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, email: [wenny.desty.febrian@undira.ac.id](mailto:wenny.desty.febrian@undira.ac.id)

Corresponding Author: [wenny.desty.febrian@undira.ac.id](mailto:wenny.desty.febrian@undira.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 678 orang dan dihitung menggunakan rumus slovin sehingga mendapatkan sampel sebanyak 87 orang karyawan yang berkerja pada perusahaan importir bahan makanan di Jakarta Barat dengan teknik probability sampling, khususnya random sampling. Teknik penarikan data menggunakan kuisioner dalam bentuk G-Form. Yang pengolahan datanya menggunakan software SPSS. Teknik analisis data yang akan di gunakan yaitu regresi linear berganda dengan hasil  $Y=7,835+(-0,015)(X1)+0,266(X2)+0,037(X3)$ , dan uji hipotesis yang terdiri atas uji t dan uji f. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan: (1) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara beban kerja terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-0,431 < 1,663$ . (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,586 > 1,663$ . (3) Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0,937 < 1,663$ . (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $10,888 > 1,663$ . Koefisien korelasi sebesar (R) sebesar 0,531 yang berarti keeratan antar variabel tidak cukup kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,282 yang artinya 28,2% ketiga variabel bebas mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja.

**Abstract:** This study aims to determine and analyze the influence of workload, organizational culture, and job satisfaction on work productivity. This study uses a quantitative method with a population of 678 people and is calculated using the Slovin formula to obtain a sample of 87 employees working at a food import company in West Jakarta with a probability sampling technique, especially random sampling. The data collection technique uses a questionnaire in

the form of G-Form. The data processing uses SPSS software. The data analysis technique that will be used is multiple linear regression with the results  $Y = 7.835 + (-0.015) (X1) + 0.266 (X2) + 0.037 (X3)$ , and a hypothesis test consisting of a t test and an f test. The results of this study partially show: (1) There is a negative and insignificant influence between workload and work productivity as indicated by the t count  $<t$  table value, namely  $-0.431 < 1.663$ . (2) There is a positive and significant influence between organizational culture on work productivity as indicated by the calculated t value  $>t$  table, namely  $4.586 > 1.663$ . (3) There is a positive and insignificant influence between job satisfaction on work productivity as indicated by the calculated t value  $<t$  table, namely  $0.937 < 1.663$ . (4) There is a positive and significant influence between workload, organizational culture and job satisfaction simultaneously on work productivity as indicated by the calculated F value  $>F$  table, namely  $10.888 > 1.663$ . The correlation coefficient (R) is 0.531, which means that the closeness between variables is not strong enough and the determination coefficient is 0.282, which means that 28.2% of the three independent variables simultaneously affect employee performance and the rest is influenced by other variables.

**Keyword:** Workload, Organizational Culture, Job Satisfaction, Work Productivity.

## PENDAHULUAN

Perkembangan proses globalisasi yang ditandai oleh perkembangan teknologi informasi, komunikasi dan transportasi menimbulkan perubahan yang sangat besar di dunia bisnis. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan prioritas tinggi pada operasi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif, sebuah perusahaan atau organisasi berusaha sekuat tenaga untuk meningkatkan kinerja karyawannya untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. (Fauzi et al., 2022) Namun, produktivitas kerja karyawan menghadapi beberapa tantangan yang memerlukan perhatian khusus. Produktivitas kerja karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam bersaing dan berkembang di lingkungan bisnis yang dinamis ini.

Setiap industri dihadapkan kepada permasalahan yang sama yaitu tingkat pendidikan, sumber daya manusia yang tidak berkompeten untuk membuat dan menyelesaikan proses produksi, kurangnya ketersediaan bahan baku serta system ekonomi yang tidak stabil. Indonesia mengalami kondisi tersebut dan mengakui kondisi tersebut adalah salah satu kelemahan industri di Indonesia. Menteri Perindustrian MS Hidayat yang dilansir oleh [www.economy.okezone.com](http://www.economy.okezone.com) mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan di Indonesia masih rendah apabila dibandingkan dengan rata-rata negara ASEAN lainnya.

Isu produktivitas kerja karyawan terjadi juga di industri makanan di Indonesia, industri yang memiliki masalah yang belum teratasi secara tuntas diantaranya kekurangan bahan baku dan sumber daya manusia yang kurang terampil untuk melaksanakan proses produksi. Bahan baku yang terbatas dan masih mengandalkan import dari negara lain membuat perusahaan kesulitan untuk memproduksi dan hasil produksi yang dihasilkan tidak memenuhi target.

Begitu pula dengan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan importir bahan makanan di Jakarta Barat yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks. Di sektor importir bahan makanan, karyawan sering dihadapkan pada beban kerja yang tinggi, terutama pada saat-saat puncak seperti menjelang hari raya atau periode diskon besar-besaran. Beban kerja yang tinggi tersebut menuntut karyawan untuk bekerja lebih cepat dan efisien dalam waktu yang terbatas. Namun, tekanan untuk memenuhi target yang ketat ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja. Karyawan yang terlalu terbebani cenderung mengalami stres, yang bisa berdampak negatif pada kualitas kerja mereka (Robbins & Judge, 2020). Selain itu, perusahaan importir bahan makanan di Jakarta Barat umumnya memiliki budaya organisasi yang beragam, mengingat

banyaknya karyawan dari berbagai latar belakang. Budaya organisasi yang inklusif dan mendukung kerjasama tim dapat meningkatkan produktivitas kerja. Namun, perbedaan budaya juga bisa menimbulkan konflik dan miskomunikasi, yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat menghambat alur kerja dan mengurangi produktivitas. Budaya organisasi yang tidak kondusif, seperti kurangnya penghargaan terhadap kinerja karyawan dan komunikasi yang buruk, sering menjadi penyebab menurunnya motivasi dan semangat kerja (Rizal et al., 2020). Kepuasan kerja karyawan pada perusahaan importir bahan makanan juga menunjukkan fenomena yang beragam.

Beberapa karyawan merasa puas dengan kompensasi dan kondisi kerja yang ditawarkan, sementara yang lain merasa kurang dihargai atau tidak memiliki cukup peluang untuk berkembang. Kepuasan kerja yang rendah dapat memicu tingkat absensi yang tinggi dan turnover yang sering, yang secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja. Karyawan yang tidak puas cenderung kurang termotivasi untuk memberikan performa terbaiknya, yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Luckman Ashary, 2019). Di sisi lain, penggunaan teknologi dan sistem informasi yang efektif dapat meningkatkan efisiensi kerja, namun transisi ke teknologi baru sering kali memerlukan waktu dan pelatihan yang adekuat untuk menghindari penurunan produktivitas sementara (Purnami & Utama, 2019). Selain itu, pandemi COVID-19 telah memperkenalkan tantangan baru seperti penerapan work from home dan pembatasan sosial, yang mengubah dinamika kerja dan menambah kompleksitas dalam menjaga produktivitas karyawan (Gartner, 2020). Semua faktor ini saling berinteraksi dan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di perusahaan importir bahan makanan di Jakarta Barat.

Dalam hal ini penulis akan meneliti karyawan yang bekerja pada perusahaan importir bahan makanan di Jakarta Barat. Adapun jumlah karyawan yang bekerja pada perusahaan importir bahan makanan di Jakarta Barat tahun 2021-2023 dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1 Data Populasi Karyawan**

No.	Tahun	Data Karyawan/i		
		Laki-laki	Perempuan	Total
1	2021	118	172	290
2	2022	84	79	163
3	2023	100	125	225

Berdasarkan data yang saya dapatkan dari salah satu perusahaan importir bahan makanan di Jakarta Barat per Juli 2024, seperti yang terlihat pada tabel diatas menunjukkan data jumlah karyawan yang bekerja pada tahun 2021, 2022, 2023 di perusahaan importir bahan makanan di Jakarta Barat sebanyak 678 orang.

Menurut (Handoko & Purnama, 2023) Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi organisasi maupun perusahaan, terutama dalam mengelola, mengatur, mengawasi, dan memanfaatkan aspek yang ada dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam visi dan misi. Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas SDM yang mempunyai daya saing, sesuai kemampuan di bidangnya masing-masing, dan memiliki mental serta fisik yang kuat. Tenaga kerja atau karyawan adalah bagian terpenting dari organisasi. Tanpa mereka, tujuan organisasi tidak dapat tercapai dengan baik. Untuk mencapai tujuan, sekelompok orang melakukan tugas-tugas tertentu secara berulang-ulang dalam suatu sistem. bagi dewan perusahaan untuk menjaga keharmonisan dalam perusahaan.

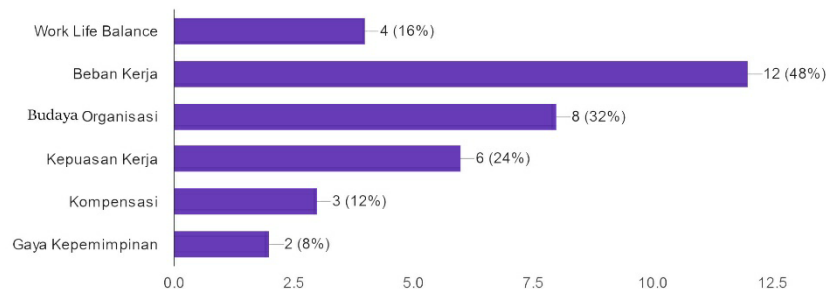
Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda- beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja pegawai. Menurut (Sukmawati & Mahfudiyanto, 2022) Setiap kemajuan yang dilakukan oleh organisasi

dimaksudkan untuk mencapai tujuannya. Meskipun teknologi berkembang dengan cepat, manusia memiliki dampak yang signifikan pada suatu organisasi, sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting untuk mencapai tujuan dan mendukung kemajuan organisasi. Produktivitas kerja pada suatu organisasi mempunyai peranan yang penting. Sukses atau tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung pada naik turun produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. Karyawan yang melakukan suatu pekerjaan tertentu dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah keluaran yang akan berproduksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi dan produktivitas adalah dua hal yang sangat terkait dan bermasalah bagi perusahaan. Produksi adalah usaha untuk menghasilkan barang dan jasa, sedangkan produktivitas adalah cara mencapai tingkat produksi tertentu. Produktivitas kerja tidak lepas dari pengukuran hasil kerja karyawan yang telah dicapai dalam memproduksi barang dan jasa diukur dari seberapa jauh tingkat efisiensi yang telah dicapai dan seberapa baik seorang karyawan menggunakan dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia.

Produktivitas merupakan ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas seorang karyawan dapat diukur dari total output yang dihasilkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Produktivitas kerja sebenarnya terdiri dari keyakinan terus-menerus bahwa tindakan hari ini harus lebih baik dari tindakan hari kemarin sehingga hasil yang dihasilkan esok hari harus lebih baik atau lebih berkualitas dari hasil yang dihasilkan hari ini.

Menurut saudara dibawah ini manakah yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di tempat kerjanya (perusahaan)

25 responses



**Gambar 1 Hasil Pra Survey Penelitian**

Grafik diatas merupakan hasil dari pra survey yang dilakukan kepada para karyawan yang bekerja pada perusahaan importir bahan makanan di Jakarta Barat, hasil dari pra survey tersebut menunjukkan bahwa terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan disuatu organisasi/perusahaan, dan yang menjadi point tertinggi pada pra survey tersebut ialah beban kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi ialah beban kerja. Adanya beban kerja yang melebihi kapasitas pegawai, konflik pekerjaan-keluarga, dan stres kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Beban kerja diartikan sebagai tekanan yang dirasakan oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut (Asnora, 2020) beban kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena tugas yang diberikan seringkali tidak sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki. Fakta bahwa perusahaan memiliki tingkat beban kerja yang tinggi menyebabkan produktivitas karyawan menjadi lebih rendah. Hal ini terjadi karena infrastruktur dan sarana yang diperlukan perusahaan tidak

memberikan kemampuan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan cepat. Selain itu, budaya kerja yang kadang-kadang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan budaya karyawan menyebabkan penurunan produktivitas kerja, baik secara langsung maupun perlahan-lahan.

Menurut (Madjidu et al., 2022) budaya organisasi adalah sistem nilai yang disepakati bersama dalam suatu organisasi. Nilai-nilai ini menentukan bagaimana karyawan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai suatu sistem dalam organisasi, produktivitas kerja memerlukan upaya peningkatan agar organisasi dapat berkembang. Hal ini berlaku untuk sistem manajemen, operasional, dan fungsional. Penerapan norma dan nilai yang ada pada suatu organisasi tidak dapat lepas dari pegawai yang sejatinya sebagai makhluk sosial. Cara pegawai dalam mendeskripsikan pekerjaannya, cara bekerjasama dengan yang lain, dan cara pegawai dalam bertingkah laku dapat dipengaruhi oleh budaya dalam organisasi.

Untuk itu, selain beban kerja dan budaya organisasi, peneliti juga menilai bahwa produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lainnya, faktor lainnya tersebut adalah kepuasan kerja. Dalam penelitian (Ramadhan & Ferils, 2021) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah dilakukan dan mencapai hasil yang diharapkan. Kepuasan kerja karyawan bergantung pada seberapa besar dorongan yang diberikan oleh perusahaan untuk mendukung aktivitas kerja karyawan. Dorongan ini dapat berupa pembayaran yang sesuai dengan resiko dan tugas yang dilakukan karyawan, penyediaan jenjang karir yang sesuai dengan keahlian karyawan, serta adanya dukungan budaya organisasi yang mumpuni dan juga hubungan yang positif yang dapat dirasakan karyawan selama melakukan pekerjaan. Semua faktor ini akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

## METODE

Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Moleong (2009) sebagaimana dikutip Nadirah, Pramana, & Zari (2022) penelitian kuantitatif pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif, dimulai dengan kerangka teori, pemikiran para ahli, dan pemahaman peneliti dari pengalaman mereka sendiri. Pendekatan ini kemudian berkembang menjadi masalah dan solusi untuk mendapatkan penilaian atau pembenaran.

Menurut Priadana & Sunarsi (2021), dalam penelitian kuantitatif yang dimaksud dengan populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang memiliki kualitas dan atribut tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan importir bahan makanan di Jakarta Barat. Dalam penelitian ini, populasinya berjumlah 678 orang yang bekerja di perusahaan ini.

Menurut Sugiyono (2019) sampel terdiri dari jumlah dan karakteristik populasi. Jika populasi besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua aspeknya karena keterbatasan dana, tenaga, atau waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut untuk mempelajari sebagian darinya.

Metode perhitungan slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang tepat untuk penelitian ini. Dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = N / 1 + Ne^2$$

$$n = 678 / 1 + 678 (10\%)^2$$

$$n = 678 / 7,78 = 87,14, \text{ dibulatkan menjadi } 87$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi,

E = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e= 10%

Sampel yang diambil adalah 87 orang, dan peneliti menetapkan tingkat toleransi kesalahan sebesar 10%. Dan teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling, khususnya random sampling.

Menurut Priadana & Sunarsi (2021), metode pengumpulan data adalah upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variable, dan metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan untuk menghasilkan pengetahuan yang dapat digunakan untuk memecahkan dan mengantisipasi masalah. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini merupakan data kuesioner dari karyawan yang bekerja pada perusahaan importir bahan makanan di Jakarta Barat. Dalam penelitian ini, data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data; contohnya, data ini diperoleh melalui dokumen, buku, jurnal, dan internet untuk mendukung penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana responden diberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab.

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuisisioner yang berisi pernyataan kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan importir bahan makanan di Jakarta Barat untuk melakukan analisis data. Untuk melakukan ini, skala ukur yang digunakan adalah skala likert. Metode Analisis data ini dibantu dengan program perangkat lunak analitik IBM SPSS versi 26 digunakan untuk memproses data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model				Standardized	t	Sig.	Collinearity	
				Coefficients			Tolerance	VIF
		Beta						
1	(Constant)	7,835	1,774		4,415	0,000		
	BEBAN KERJA	-0,015	0,035	-0,046	-0,431	0,668	0,755	1,325
	BUDAYA ORGANISASI	0,266	0,058	0,515	4,586	0,000	0,685	1,459
	KEPUASAN KERJA	0,037	0,039	0,092	0,937	0,352	0,892	1,121

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

**Sumber : Data Olahan Peneliti, Agustus 2024**

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 2, maka di dapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut,

$$Y = 7,835 + (- 0,015)X1 + 0,266 (X2) + 0,037 (X3)$$

Dari hasil perhitungan diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 7,835 menunjukkan apabila variabel beban kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) bernilai sama dengan 0 atau tidak ada. Maka produktivitas kerja (Y) bernilai sebesar 7,835.
2. Koefisien korelasi variabel beban kerja (X1) sebesar -0,015, yang merupakan angka negatif. Artinya setiap kenaikan satu satuan pada variabel beban kerja (X1), maka tingkat produktivitas kerja (Y) akan turun sebesar -0,015.
3. Koefisien korelasi variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,266, mengandung arti bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam variabel budaya organisasi (X2), maka hal itu diprediksi akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,266.

- Koefisien korelasi variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0,037, mengandung arti bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam variabel kepuasan kerja (X3), maka hal itu diprediksi akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,037.

**Pengujian Hipotesis**  
**Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**Tabel 3 Uji t Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,835	1,774		4,415	0,000		
	BEBAN KERJA	-0,015	0,035	-0,046	-0,431	0,668	0,755	1,325
	BUDAYA ORGANISASI	0,266	0,058	0,515	4,586	0,000	0,685	1,459
	KEPUASAN KERJA	0,037	0,039	0,092	0,937	0,352	0,892	1,121

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data Olahan Peneliti, Agustus 2024

Melalui perhitungan yang dilakukan, maka perbandingan antara thitung dengan  $t_{\alpha/2} = t_{(\alpha/2 ; n-k-1)} = t_{(0,05 ; 83)} = 1,663$

- Diketahui nilai Sig.  $0,668 > 0,050$  dan nilai thitung  $-0,431 < 1,663$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel X1 terhadap variabel Y.
- Diketahui nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung  $4,586 > 1,663$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap variabel Y.
- Diketahui nilai Sig.  $0,352 > 0,05$  dan nilai thitung  $0,937 < 1,663$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel X3 terhadap variabel Y.

**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

**Tabel 4**  
**Anova**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98,729	3	32,910	10,888	.000 <sup>b</sup>
	Residual	250,880	83	3,023		
	Total	349,609	86			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Tabel 2 Uji F (Simultan)

Sumber : Data Olahan Peneliti, Agustus 2024

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh  $F_{hitung}$  dengan nilai 2,15, dengan perhitungan  $F_{tabel}$

$$= F(k ; n-k) = F(3 ; 84) = 2,15$$

Diketahui nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $f$  hitung  $10,888 > 2,15$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap variabel  $Y$ .

### Hasil Analisis Koefisien Determinan

**Tabel 5 Nilai Koefisien Determinan Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.531 <sup>a</sup>	0,282	0,256	1,739	2,047

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, BEBAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Data Olahan Peneliti, Agustus 2024

Diketahui nilai R Square sebesar 0,282 atau 28,2% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap variabel  $Y$  sebesar 28,2% dan sisanya sebesar 71,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Beban Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis beban kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan yang bekerja pada perusahaan importir bahan makanan di Jakarta Barat. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin banyak pekerjaan yang harus dilakukan seorang karyawan, semakin kurang produktif mereka di tempat kerja. Di sisi lain, jika seorang karyawan memiliki pekerjaan yang lebih sedikit, mereka akan lebih produktif dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ballo et al., 2020), (Fitra, 2022), dan (Pratama et al., 2024) menyimpulkan bahwasanya Beban Kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja full-time sambil mengejar pendidikan cenderung memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik. Dalam hal ini, objek penelitian diduga telah mengembangkan strategi untuk menyeimbangkan antara beban kerja di tempat kerja dan tuntutan akademik. Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk tetap produktif meskipun beban kerja meningkat, karena mereka sudah terbiasa mengelola waktu dan energi mereka secara efisien. Hal ini tentunya membantah temuan Lestari & Nuraqmarina (2024) terkait academic stress dan kaitannya dengan produktivitas kinerja dalam hal beban kerja sebagai variabel bebas dari produktivitas kinerja para pegawai tersebut, namun terbatas pada objek penelitian saja yakni karyawan yang bekerja pada perusahaan importir bahan makanan di Jakarta Barat.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat menentukan keberhasilan perusahaan (Susanto et al., 2024), Berdasarkan Kidd dkk (2019) diketahui bahwa individu yang memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik cenderung lebih mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan aspek lain dalam hidup mereka, termasuk pendidikan. Hal ini bisa menjelaskan mengapa beban kerja yang lebih tinggi tidak selalu berhubungan dengan penurunan produktivitas.

Dalam konteks sektor industri tersier, seperti jasa keuangan dan asuransi di mana objek penelitian banyak bekerja di sektor ini, sering kali berfokus pada layanan pelanggan, analisis data, dan manajemen risiko, yang membutuhkan keterampilan kognitif yang tinggi. Karyawan yang bekerja di sektor ini mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pelatihan, pengembangan keterampilan, dan otonomi dalam pekerjaan mereka daripada oleh beban kerja secara langsung.



Argumentasi dari Schaufeli dan Bakker (2004) dalam penelitiannya tentang Work Engagement menunjukkan bahwa keterlibatan dalam pekerjaan yang bermakna dapat mengurangi efek negatif dari beban kerja. Dalam konteks ini, meskipun beban kerja meningkat, jika karyawan merasa pekerjaannya bermakna dan mendapatkan dukungan dari organisasi, produktivitas mereka mungkin tidak terganggu.

Dengan berkaca pada eksplanasi atas temuan penelitian ini, sejauh ini variabel beban kerja dianggap tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan full-time yang sedang studi S1 Manajemen karena adanya faktor-faktor seperti kemampuan manajemen waktu, tantangan pekerjaan, budaya organisasi yang mendukung, dan kepuasan kerja yang tinggi. Temuan ini sejalan dengan literatur yang menunjukkan bahwa faktor-faktor non-material seperti motivasi, keterlibatan, dan dukungan organisasi dapat mengimbangi dampak negatif dari beban kerja yang tinggi.

### **Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil pengujian hipotesis budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan yang bekerja pada perusahaan importir bahan makanan di Jakarta Barat, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti, semakin baik budaya organisasi seorang karyawan, kemungkinan besar produktivitas kerjanya akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sukmawati & Mahfudiyanto, 2022), (Retnaningtyas & Widodo, 2022), dan (Sudanang & Priyanto, 2020) menyimpulkan bahwasanya Budaya Organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Temuan penelitian ini apabila kita interpretasikan menurut teori dua faktor Herzberg sebagaimana dijelaskan oleh Peramatzis, G., & Galanakis, M. (2022) dijelaskan bahwa budaya organisasi yang baik menciptakan iklim kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja keras. Peramatzis, G., & Galanakis, M. (2022) dalam teori dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa budaya organisasi melibatkan asumsi dasar, nilai, dan artefak yang terbentuk dalam suatu organisasi, yang mempengaruhi cara anggota organisasi berpikir, merasa, dan bertindak. Dalam konteks ini, karyawan yang merasakan budaya organisasi yang mendukung akan lebih cenderung termotivasi untuk bekerja dengan lebih produktif.

Dalam banyak kasus, karyawan yang puas dengan lingkungan kerja dan nilai-nilai organisasi akan menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Herzberg (2022) dalam teori dua faktornya menekankan bahwa aspek motivasional dalam pekerjaan, seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan, yang seringkali terikat erat dengan budaya organisasi, memiliki dampak signifikan pada kepuasan kerja dan, pada akhirnya, produktivitas. Dalam konteks karyawan yang bekerja sambil menempuh pendidikan, kepuasan kerja yang tinggi yang dihasilkan dari budaya organisasi yang positif dapat memberikan mereka motivasi tambahan untuk tetap produktif di tempat kerja, meskipun mereka menghadapi tantangan dalam mengelola waktu dan beban kerja. Dengan demikian, budaya organisasi yang baik memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas kerja, terutama dalam konteks karyawan full-time yang juga melanjutkan pendidikan. Budaya organisasi yang mendukung tidak hanya memberikan karyawan alat dan lingkungan yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja optimal, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan identitas karyawan terhadap perusahaan. Dalam industri tersier, di mana kualitas layanan dan interaksi dengan pelanggan adalah kunci sukses, budaya organisasi yang kuat menjadi pendorong utama produktivitas kerja karyawan.

### **Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil pengujian hipotesis kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan yang bekerja pada perusahaan importir bahan makanan di Jakarta Barat, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini

berarti bahwa semakin kurang kepuasan kerja seorang karyawan, semakin kurang produktif mereka di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni et al., 2023) dan (Ayuningtias et al., 2021) menyimpulkan bahwasanya Kepuasan Kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Teori Dua Faktor Herzberg membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi dua kategori: motivator dan hygiene factors. Motivator adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan isi pekerjaan itu sendiri, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan perkembangan. Faktor-faktor ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik, yang pada gilirannya mendorong produktivitas. Di sisi lain, hygiene factors adalah aspek-aspek lingkungan kerja seperti gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja. Faktor-faktor ini tidak menyebabkan kepuasan yang lebih besar, tetapi jika tidak ada, mereka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

Menurut Peramatzis & Galanakis (2022), karyawan yang tidak dapat menemukan motivator yang cukup dalam pekerjaan mereka mungkin tidak menunjukkan peningkatan dalam produktivitas meskipun mereka merasa puas dengan aspek-aspek eksternal pekerjaan.

Dengan demikian, meskipun kepuasan kerja penting, hal ini tidak cukup kuat untuk mempengaruhi produktivitas kerja secara signifikan, terutama dalam kondisi dimana karyawan juga harus membagi waktu dan energi mereka antara pekerjaan dan pendidikan formal.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Yang Bekerja Pada Perusahaan Importir Bahan Makanan Di Jakarta Barat, dengan sampel sebanyak 87 responden. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dialami oleh seorang karyawan, maka produktivitas kerja mereka tidak akan menurun secara signifikan. Artinya, beban kerja yang tinggi tidak akan memiliki dampak yang signifikan terhadap penurunan maupun kenaikan produktivitas kerja.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Artinya, semakin baik dan positif budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga meningkatkan hasil kerja dan produktivitas secara keseluruhan.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan, maka produktivitas kerja mereka akan meningkat, tetapi perubahan tersebut tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, tetapi pengaruh tersebut tidak mencapai tingkat signifikan yang diharapkan.
4. Variabel beban kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara beban kerja yang diterima, budaya organisasi yang diterapkan, dan tingkat kepuasan kerja karyawan secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas karyawan. Ketiga faktor ini saling terkait dan dapat meningkatkan produktivitas jika dikelola dengan baik. Sebaliknya, ketidakseimbangan dalam salah satu atau lebih dari variabel ini dapat mengurangi produktivitas karyawan.

## REFERENSI

Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin

- Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- Ayuningtias, P., Indriani, W., Rahyono, Putri, N. T., & Nurbaiti. (2021). *Dampak Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja atas Produktivitas Kerja ASN Sekretariat Daerah Kota Metro*.
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., & Nabila, W. T. (2022). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629–638. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1102%0Ahttps://dinastirev.org/JEMSI/article/download/1102/667>
- Fitra, M. A. (n.d.). *Effect of workload , compensation and employee commitment to the employees performance of public works and spatial arrangements*. 97–106.
- Handoko, Y., & Purnama, Y. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cendikia Global Solusi). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(05), 106–115. <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.941>
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan- Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 372–380. <https://www.dinastirev.org/JIMT/article/view/939>
- Kerja, P., Pt, K., Scientific, T., & Pratama, D. A. (2024). *Pengaruh Semangat Kerja , Disiplin Kerja , dan Beban Kerja Terhadap*. 2(1).
- Khasanah, L. U. (2021). *Analisis Data Kuantitatif, Kenali Analisis Deskriptif*. Dqlab.Id. <https://dqlab.id/analisis-data-kuantitatif-kenali-analisis-deskriptif>
- Lengkong, N. L., Adolfini, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado the Effect of Work Ethic, Work Environment, and Organizational Culture on Employee Productivity At Bpn Manado. *52 Jurnal EMBA*, 8(1), 52–61.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Manoppo, P. K. P., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*, 9(4), 773–781. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36595%0A>
- Nadhova, G., Muhardi, & Kusnadi, D. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kualitas Terhadap Turnover Intention Perawat Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan Priority*, 5(1), 34–43.
- No Title. (2020). 4(2), 190–199.
- Parashakti, R. D., & Apriani, F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Daya Eka Samudera Jakarta. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 53–70. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.7>
- Pradipta, P. S. A., & Suwandana, I. G. M. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Retensi Karyawan*. 8(4), 2409–2437.
- Pratama, F. R., Hendriani, S., & Machasin. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pertamina Hulu

- Rokan Zona Xxx. *E-Qien Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(4).
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). The Influence of Workload, Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika Employees Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 77–91. <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>
- Ramadhan, G., & Ferils, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan The Influence of job satisfaction and work culture on employee work productivity Abstract. *Akuntabel*, 18(4), 853–863. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL/article/download/14325/2815>
- Retnaningtyas, D. W., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 107–118. <http://117.74.115.107/index.php/jemasi/article/view/537>
- Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(04), 1010–1022. <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet>
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 14(01), 31–36. <https://doi.org/10.47256/kepariwisataan.v14i01.11>
- Luckman Ashary. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Industri Kuliner Di Kabupaten Jember. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., Mi, 5–24.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Rizal, S., Iqbal, M., & Handayani, D. (2020). Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Xiv (Pabrik Gula Takalar). *Jurnal Ekonomi Balance*, 16(1), 68–83. <https://doi.org/10.26618/jeb.v16i1.3475>
- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., Ali, H., & Rony, Z. T. (2024). Determinations of employee engagement and employee performance at international freight forwarding company. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(6), 356–373. <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i6.2080>
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.
- Sukmawati, L., & Mahfudiyanto. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 4(2), 331–342. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i2.5550>
- Syarifah, W., Ferils, M., & Junaeda. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 25(3), 546–557. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI/article/view/13758>
- Tamimi, M., Soetjipto, B. E., Sopiah, & Kurniawan, D. T. (2022). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Husnayain Business Review*, 2(2), 11–21. <https://doi.org/10.54099/hbr.v2i2.100>
- Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2, 53–65.
- 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>
- Wahyuni, T., Hegy Suryana, A. K., & Purwanto, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal Heritage Boyolali. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 288–296. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v11i2.1085>
- Yunita, A. R. & S. R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PerumBulog Divre Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 1–6. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp45>
- Yusro, F. W., Pujiyanto, W. E., Solikhah, A., & Supriyadi, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Maha Karya Putra Cabang Kabupaten Pasuruan. *SOSEBI: Jurnal Penelitian Mahasiswa Ilmu Sosial, Ekonomi, Dan Bisnis Islam*, 2(2), 169–181. <https://doi.org/10.21274/sosebi.v2i2.6434>