

Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Beban kerja terhadap Produktivitas karyawan PT. Aneka Rupa

Putri Ilhami, Vera Firdaus*, Dewi Andriani

Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Correspondence: verafirdaus@umsida.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Aneka Rupa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang diolah menggunakan PLS (*Partial Least Square*). Dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling. Populasi penelitian adalah karyawan PT Aneka Rupa dengan jumlah 100 karyawan, dengan teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Aneka Rupa.

Kata kunci: lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, produktivitas karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment, work discipline, workload on employee productivity at PT Aneka Rupa. This research uses quantitative methods with a descriptive approach. This research uses data collection techniques through questionnaires processed using PLS (Partial Least Square). In this research, total sampling technique was used. The research population was employees of PT Aneka Rupa with a total of 100 employees, with analysis techniques using multiple linear regression analysis. The research results show that the work environment and work discipline have an influence on productivity. Meanwhile, workload has no effect on the productivity of PT Aneka Rupa employees.

Keywords: work environment, work discipline, workload, employee productivity

PENDAHULUAN

Pabrik kerupuk di PT Aneka Rupa suhu ruang terbilang cukup panas dikarenakan mesin oven pembakaran kerupuk yang ada di dalam ruangan dan suara berisik dari mesin juga menjadi pengganggu dalam kegiatan bekerja. Kenyamanan karyawan tergantung dengan kondisi di lingkungan kerja (Tarigan et al., 2022). Pada PT. Aneka Rupa melakukan produksinya sesuai dengan jalannya mesin. Jika mesin belum bisa menyala sesuai jam pekerjaan, maka produksi kerupuk akan terhambat dan karyawan mengalami keterlambatan kerja. Akibat terjadi kendala diatas, pabrik mengalihkan produksinya di kemudian hari sekiranya sesuai dengan target produksi yang ditetapkan.

Dalam mewujudkan keberlangsungan produksi, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas yang baik, sehingga industri kerupuk berjalan dengan baik. Produktivitas kerja sangat penting dalam suatu organisasi. Perusahaan sangat bergantung pada peningkatan produktivitas kerja karyawan (Ariani et al., 2020). Purnami & Utama (2019) mengatakan, untuk menentukan seberapa produktif suatu perusahaan, salah satu tujuan yang harus dicapai adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk mencapai tujuannya, suatu perusahaan perlu menekankan akan pentingnya mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, baik secara fisik maupun non-fisik (Kosasih et al., 2021).

Lingkungan kerja adalah tempat karyawan melakukan rutinitas kegiatan kerja mereka dan semua hal yang mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas dan menjalankan tanggung jawab mereka. Lingkungan kerja selalu mempengaruhi kinerja karyawan (Oktavia & Firdaus, 2023). Dengan memberikan perhatian yang baik terhadap lingkungannya, mampu membawa pengaruh terhadap gairah semangat kerja karyawan (Parashakti & Dewi, 2021). Oleh sebab itu, jika lingkungan kerja setiap organisasi tidak konsisten, maka akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan membuat karyawan tidak bekerja secara efisien (Rahayu & Rushadiyati,

2021). Selain lingkungan tempat kerja yang dapat berdampak pada peningkatan produktivitas, ada juga variabel lain yaitu disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah komponen tambahan yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan, baik didalam maupun diluar organisasi, karyawan harus memiliki sikap disiplin (Ariani et al., 2020). Disiplin kerja bermanfaat bagi organisasi karena memastikan bahwa karyawan berperilaku sesuai dengan aturan perusahaan dan tumbuhnya rasa hormat dan kepercayaan antara atasan dan bawahan (Tanjung & Mardhiyah, 2023). Menurut Harras et al (2023) kedisiplinan dapat diartikan jika karyawan datang dan pulang tepat waktu, melakukan pekerjaan dengan baik dan benar, dan mematuhi semua norma sosial yang berlaku pada perusahaan tersebut. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, mereka akan mencapai hasil kerja yang lebih baik (Wulandari dkk, 2023). Karyawan yang tidak disiplin menyebabkan beban kerja menumpuk, sehingga produktivitas semakin menurun.

Standar kerja perusahaan sudah menentukan beban kerja seorang karyawan berdasarkan jenis pekerjaannya. Artinya bahwa pemberian beban kerja harus sesuai dengan bidang dan kemampuan karyawan (Kurniati & Mardianti, 2021). Beban kerja yang ditanggung karyawan tergantung dari sisi mana karyawan tersebut merasakannya (Ismartaya et al., 2023). Output yang rendah akan dihasilkan dari beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan kerja dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan (Rahmatania et al., 2021). Selain itu, beban kerja adalah proses menentukan jumlah jam kerja yang dihabiskan setiap karyawan dan jumlah waktu yang dihabiskan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Nugroho, 2021).

Penelitian ini dilatar belakangi *research gap* dari penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian Mardikaningsih et al (2022) lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian Andriansyah (2019) disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian Tanjung & Mardhiyah (2023) menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian Ismartaya et al (2023) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh langsung negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian Sandi et al (2020) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian sekarang ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Aneka Rupa.

Tinjauan Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat mereka melakukan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, baik lingkungan fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan (Rahayu & Rushadiyati, 2021). Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Seperti suhu udara, penerangan, kebersihan ditempat kerja, dan sarana prasarana yang memadai (Khauzar & Riski, 2023). Indikator penelitian ini dari penelitian Astuti (2020) yang menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah: 1) suasana kerja; 2) hubungan dengan rekan kerja; dan 3) tersedianya fasilitas kerja. Menurut prespektif lain, segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka bekerja dalam pekerjaan mereka untuk mencapai hasil yang optimal disebut lingkungan kerja (Purnami & Utama, 2019). Berdasarkan teori diatas lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan semangat kerja dan mendorong mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian sebelumnya mengenai lingkungan kerja akan mempengaruhi produktivitas karyawan, diantaranya penelitian Astuti (2020), Manoppo et al (2021), Mardikaningsih et al (2022), Sari & Andriani (2022). Adapun penelitian tidak berpengaruh adalah penelitian Purnami & Utama (2019).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Pricilla & Octaviani, 2022). Pentingnya kedisiplinan karyawan agar output yang dihasilkan sesuai dengan target yang direncanakan (Indahsari & Damayanti, 2020). Indikator penelitian ini dari penelitian (Khauzar & Riski, 2023) yang menyatakan bahwa indikator disiplin kerja adalah: 1) tingkat kehadiran; 2) tata cara kerja; 3) ketaatan pada atasan; 4) kesadaran bekerja; dan 5) tanggung jawab. Prespektif lain, disiplin adalah sikap sukarela dalam menaati peraturan di perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya (Harras et al., 2023). Karyawan akan mematuhi peraturan dan melakukan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik bukan atas dasar paksaan. Selain itu, penting bagi perusahaan mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan agar karyawan dapat memahaminya dan mengawasinya dengan baik. Hal ini dilakukan agar dapat tercapai tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja akan mempengaruhi produktivitas karyawan, diantaranya penelitian Ariani et al (2020), Harras et al (2023), Tanjung & Mardhiyah (2023), Indahsari & Damayanti (2020). Sebaliknya penelitian yang tidak berpengaruh signifikan diantaranya Pricilla & Octaviani (2022), dan Mustofa (2022).

Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan atau sekumpulan tugas yang dibebankan untuk karyawan oleh perusahaan dalam jangka waktu yang ditentukan (Bloom & Reenen, 2020). Beban kerja merupakan hasil interaksi antara persyaratan tugas lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja dengan keterampilan dan kognisi pekerja (Jumawan dkk, 2023). Indikator penelitian ini dari penelitian Bramasta et al (2020) yang menyatakan bahwa indikator beban kerja adalah: 1) waktu kerja; 2) jumlah pekerjaan; 3) faktor eksternal tubuh; dan 4) faktor internal tubuh. Prespektif lain, kondisi kerja dengan uraian tugas yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan perusahaan disebut dengan beban kerja (Trisnawaty & Parwoto, 2021). Beban kerja dapat diartikan sebagai bentuk tanggung jawab yang diberikan atasan kepada karyawan yang perlu diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu mengenai beban kerja akan mempengaruhi produktivitas karyawan, antara lain penelitian Kurniati & Mardianti (2021), Jumawan dkk (2023), Kristanto et al (2023). Sebaliknya penelitian yang tidak berpengaruh diantaranya penelitian Trisnawaty & Parwoto (2021), Monica (2023), Ahmad et al (2023), Indriati & Khasanah (2023).

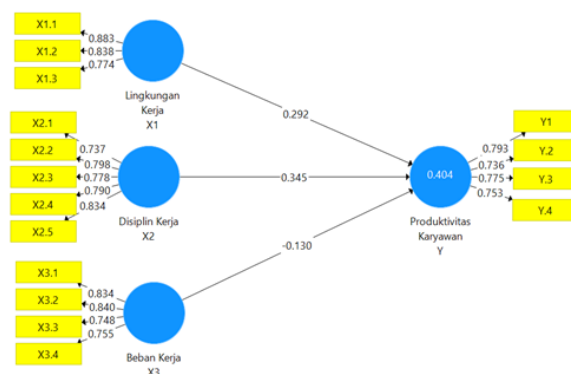
Produktivitas karyawan

Produktivitas kerja karyawan adalah peran dan tenaga kerja karyawan yang dicapai dari perbandingan hasil kerja dalam satuan waktu (Purnami & Utama, 2019). Kemampuan karyawan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya maupun faktor produksi agar dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan (Astuti, 2020). Indikator penelitian ini dari penelitian Manoppo et al (2021) yang menyatakan bahwa indikator produktivitas karyawan adalah: 1) kuantitas kerja; 2) kualitas kerja; 3) ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan; dan 4) sikap kooperatif.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Data primer penelitian adalah kuesioner dengan skala Likert yang akan disebarakan ke semua karyawan pada PT. Aneka Rupa. Pernyataan kuesioner dianalisis dengan regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antar variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan. Lokasi penelitian yang dilakukan pada PT Aneka Rupa Tulangan, Sidoarjo. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program PLS (*partial least square*). Jumlah populasi sebanyak 100 karyawan. Pada penelitian ini menggunakan total sampling.

HASIL



Sumber: data olahan

Gambar 1
Diagram Outer Loading

Berdasarkan Gambar 1 hasil pengujian model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menentukan bagaimana variabel laten dan variabel manifestnya berinteraksi. Nilai *outer model* atau *loading factor* dapat digunakan untuk menguji *convergent validity*. Nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian menunjukkan bahwa masing-masing indikator variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), beban kerja (X3) dan produktivitas karyawan (Y) rata-rata memiliki nilai *outer loading* < 0,7; maka dapat dinyatakan indikator setiap variabel memenuhi syarat *convergent validity*.

Composite reliability dilakukan untuk mengevaluasi reliabilitas indikator untuk masing-masing variabel. Penelitian ini merupakan nilai gabungan reliabilitas variabel dianggap memenuhi syarat jika nilainya >0,6. Berdasarkan Tabel 1 diperoleh bahwa nilai *composite reliability* seluruh variabel penelitian ini adalah > 0,6; yang menunjukkan bahwa setiap variabel memenuhi nilai *composite reliability*. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semua variabel memiliki nilai realibilitas yang tinggi.

Tabel 1
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
X1 Lingkungan Kerja	0.872
X2 Disiplin Kerja	0.891
X3 Beban Kerja	0.873
Y Produktivitas Karyawan	0.849

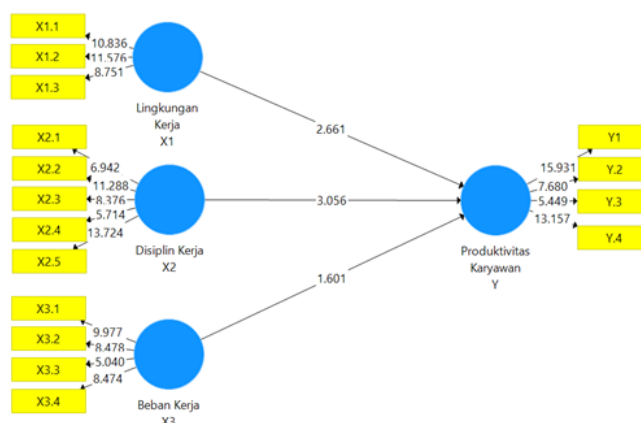
Sumber: data olahan

Konstruk model dapat dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika AVE melebihi 0,5 maka struktur model dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi. Jika AVE > 0,50, data dianggap reliabel. Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai AVE seluruh variabel > 0,50. Oleh karena itu, seluruh variabel dapat dianggap reliabel. Artinya setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (Muhson, 2022).

Tabel 2
Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
X1 Lingkungan Kerja	0.694
X2 Disiplin Kerja	0.621
X3 Beban Kerja	0.633
Y Produktivitas Karyawan	0.585

Sumber: data olahan



Sumber: data olahan

Gambar 2
Diagram Inner Loading

Nilai R-Square lebih dari 0,67 menunjukkan pengaruh yang baik antara variabel eksogen dan variabel endogen. Di sisi lain, nilai R-Square 0,33-0,66, menunjukkan mereka berada dalam kategori sedang. Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel produktivitas karyawan (Y) memiliki nilai R-Square sebesar 0,404. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model struktural penelitian ini dikatakan model struktural sedang atau moderat karena memiliki nilai R-Square > 0,33.

Tabel 3
Nilai R-Square

Variabel	R Square
Y Produktivitas Karyawan	0,404

Sumber: data olahan

Tabel 4
Boostraping 1

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0.292	0.299	0.110	2.661	0.008
X2 -> Y	0.345	0.324	0.113	3.056	0.002
X3 -> Y	-0.130	-0.145	0.081	1.601	0.110

Sumber: data olahan

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja maka akan semakin mampu untuk meningkatkan produktivitas karyawan PT Aneka Rupa. Hubungan antar karyawan yang baik dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, akan meningkat kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Astuti (2020), Manoppo et al (2021), Mardikaningsih et al (2022), Sari & Andriani (2022), penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan pada produktivitas karyawan. Penelitian Purnami & Utama (2019) tidak sejalan dengan penelitian ini dimana lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dibangun oleh indikator Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja serta ketersediaan fasilitas kerja, akan mempengaruhi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dan sikap kooperatif antar karyawan. Kontribusi terbesar ada pada indikator suasana kerja. Hal ini memberikan gambaran bahwa kondisi yang nyaman ditempat kerja akan mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ini didukung oleh jawaban responden yang sangat setuju jika hubungan antar karyawan baik akan mempengaruhi suasana kerja karyawan dan tentunya berpengaruh pada produktivitas karyawan di beberapa industri kerupuk dari skala kecil, menengah maupun skala besar. Karyawan yang bekerja merupakan penduduk asli sekitar PT. Aneka Rupa yang sudah mengenal lama, dan interaksi mereka sudah cukup insentif. Sehingga mampu mengkomunikasikan kalau ada permasalahan seputar pekerjaan. Hal ini dapat meminimalisirkan gangguan pada produktivitas kerja.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa kesadaran dalam mengikuti peraturan perusahaan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan PT' Aneka Rupa. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ariani et al (2020), Harras et al (2023), Tanjung & Mardhiyah (2023), Indahsari & Damayanti (2020) penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan pada produktivitas karyawan. Penelitian Pricilla & Octaviani, (2022), Mustofa (2022) tidak sejalan dengan penelitian ini dimana disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dibangun oleh indikator tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab akan tugas yang diberikan akan mempengaruhi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dalam bekerja dan sikap kooperatif antar karyawan. Kontribusi tertinggi terletak pada Tanggung jawab. Hal ini dilihat dari banyaknya mayoritas responden yang memilih setuju bahwa karyawan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dengan adanya tanggung jawab dan kesadaran akan tugas yang diberikan, maka akan semakin meningkat produktivitas karyawan PT. Aneka Rupa. Hal ini didukung oleh mayoritas responden karyawan tetap menunjukkan bahwa karyawan mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan hingga sesuai dengan target. Selain itu, dengan tanggung jawab karyawan akan menaati peraturan yang telah dibuat. Sehingga karyawan akan lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan menaati jam kerja dan mampu melakukan tanggung jawab akan tugasnya. Disiplin yang ditumbuhkan pada diri karyawan akan menumbuhkan sikap tanggung jawab. Sehingga karyawan menaati semua peraturan dan menjalankan tata tertib yang ada di perusahaan.

Beban kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Ini memberikan makna bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka kualitas dan kuantitas akan semakin menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Trisnawaty & Parwoto (2021), Monica (2023), Ahmad et al (2023), Indriati & Khasanah (2023) penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Penelitian Kurniati & Mardianti (2021), Jumawan dkk (2023), Kristanto et al (2023) tidak sejalan dengan penelitian ini dimana beban kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa beban kerja yang dibangun oleh indikator Waktu kerja, Jumlah pekerjaan, faktor eksternal tubuh, faktor internal tubuh tidak dapat mempengaruhi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan dan sikap kooperatif antar karyawan. Kontribusi tertinggi terletak pada jumlah pekerjaan. Dengan Hal ini dukung oleh banyaknya responden yang tidak setuju bahwa beban kerja yang banyak akan meningkatkan produktivitas kerja. Rata-rata karyawan sudah lama dan sudah tahu apa yang akan dilakukan, dan target jarang sekali berubah kecuali jika ada kendala di mesin produksi. Sehingga ketika ada kendala mesin, mereka akan diliburkan. Sebaliknya jika ada tambahan jumlah pekerjaan, mereka akan mengeluh lelah, sehingga kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Akibatnya produktivitas karyawan akan menurun.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sementara variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Aneka Rupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M., Efdison, Z., Satria, E., & Ramadani, Y. 2023. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Sungai Penuh. *Al-Dzahab*, 4(1), 12–19.
- Ajeng Safitri Mustofa. 2022. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru MTsN 1 Kediri. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 136–152.
- Khauzar, & Riski., Meita Sondang, 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kejaksaan Negeri Kutai Timur. *Jurnal Eksis: Ekonomi, Sosial dan Bisnis*, 19(2), 111–118.
- 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.
- Astuti, R. W. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 24–29.
- Bloom, N., & Reenen, J. Van. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Beban kerja dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan. *NBER Working*

Papers, 89.

- Bramasta, R., Asmike, M., & Citaningtyas Ari Kadi, D. 2020. Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 3,
- Febriyana Tanjung, A., & Mardhiyah, A. 2023. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe). *Bisnis dan Keuangan Transekonomika*, 3(3), 570–585.
- Harras, H., Wilandari, D. F., & Sulistiani, S. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. J&T Teknologi Express – Sdp Pondok Aren. *Scientific Journal of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 390–398.
- Indahsari, N. N., & Damayanti, K. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 5(2), 171–179.
- Indriati, I. H., & Khasanah, A. U. 2023. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pertanahan dan Tata Ruang Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 3586.
- Ismartaya, I., Yuningsih, E., & Rengganis, M. 2023. 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), 65–89.
- Jumawan, Hadita, Aprilia Rizki Utami, Lattifah Rahmaviani, Nia Nurfitri, Pradhana Arief Syahputra, Ricka Bonita, S. R. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review Manajemen Perubahan Organisasi). *Jurnal Ilmu ...*, 1(4), 217–231.
- Kosasih, K., Kahpi, H. S., Affandi, A., & Sunarsi, D. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Graha Curah Niaga Di Tangerang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*, 1(1), 1.
- Kristanto, D., Naryoto, P., Ipman, H., Kuncoro, A. W., Hendrawan, K., & Solehati, I. 2023. Pengaruh Pengawasan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Stitching di PT . Mangul Jaya Bekasi). *Jurnal Publikasi Ilmu Ekonomi Dan Akuntanasi*, 3(1), 142–148.
- Kurniati, A., & Mardianti, Y. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 9(1), 165–181.
- 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.
- Mochamat Arif Andriansyah, M. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. 2, 19–32.
- Muhson, A. 2022. *Analisis Statistik Dengan SmartPLS*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Nadia Cindy Monica, N. N. N. 2023. Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan Dimasa. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4, 98–103.
- Nugroho, K. J. 2021. Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 21(1), 156.
- Oktavia, C. F., & Firdaus, V. 2023. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1), 1–11.
- Parashakti, R. D., & Dewi, N. 2021. Pengaruh Motivasi , Lingkungan Kerja , dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan. *Jebma (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi)*, 1949, 127–136.
- Pricilla, L., & Octaviani, I. S. 2022. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Mitra Mas. *Jurnal Arastirma*, 2(2), 269.
- 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.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
- Rahayu Mardikaningsih, Ella Anastasya Sinambela, Eli Retnowati, Didit Darmawan, Arif Rachman Putra, Samsul Arifin, Louise Elizabeth Radjawane, Fayola Issalillah, & Rafadi Khan Khayru. 2022. Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 1(4), 38–52.
- Rahmatania, P., Widarko, A., & Slamet, A. R. 2021. Pengaruh Beban Kerja, kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada KUD Pakis). *Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 1(1), 29–41.
- Sandi, W. A., Sumardjo, M., & Widiastuti, N. P. E. 2020. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Perubahan Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Implementasi Intellectual Capital Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Mercedes - Benz Authorized Dealer di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(1), 60–74.
- Sari, D. M., & Andriani, D. 2022. Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(9), 2935–2943.
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. 2023. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570–585.
- Tarigan, J., Girsang, R. M., Martina, S., Ekonomi, F., & Simalungun, U. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Astra Honda Pematangsiantar. 5(3), 363–371.
- Taris Dwi Wulandari, Kumara Adji Kusuma, V. F. 2023. Peranan Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI di Sidoarjo. 4(6), 7897–7908.
- 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 Daya Saing*, 22(2), 84–92.