

Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Permata Logistics & Supply

Regina Putri¹, Taufiq Risal²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

ARTICLE INFO

Article history:

Received Oct 01, 2026

Revised Oct 15, 2026

Accepted Oct 22, 2026

Keywords:

Employee Work Productivity;
Job Stress;
Workload;
Work Motivation.

ABSTRAK

This study aims to determine and analyze the influence of Work Motivation, Workload, and Job Stress on Employee Work Productivity at PT. Permata Logistics & Supply. This study uses a quantitative approach with an associative research design. The population of this study consists of employees of PT. Permata Logistics & Supply, totaling 30. The sampling technique used was saturated sampling, involving the entire population; therefore, the sample in this study consisted of 30 employee respondents. The results show that partially, Work Motivation and Workload do not have a significant effect on Employee Work Productivity, while Job Stress has a positive and significant effect on Employee Work Productivity. Simultaneously, Work Motivation, Workload, and Job Stress have a significant effect on Employee Work Productivity. The Adjusted R Square value of 0.228 can be referred to as the coefficient of determination, meaning that 22.8% of the Employee Work Productivity variable can be explained by Work Motivation, Workload, and Job Stress, while the remaining 77.2% is explained by variables outside this model that were not examined.



Corresponding Author:

Regina Putri

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

JL. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A, Tanjung Mulia, Sumatera Utara 20241. Indonesia

Email: reginaputri140903@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kota Medan merupakan salah satu kota terbesar di Indonesia dengan pusat logistik melalui jalur darat dan jalur laut. Belawan menjadi salah satu gerbang utama di mana akses keluar masuknya distribusi barang dan jasa. Seiring dengan meningkatnya aktivitas distribusi barang di kota Medan tepatnya di kecamatan Medan Belawan, PT. Permata Logistics & Supply menjadi salah satu jalur logistik utama yang mengalami peningkatan permintaan layanan pengiriman dan pengelolaan barang dari berbagai pelanggan.

Permintaan tersebut mencakup distribusi barang ke berbagai daerah yang berfokus di Sumatera Utara, Aceh, Riau, Pulau Simeulue, dan Pulau Nias, serta tuntutan ketepatan waktu pelayanan menjadikan peran karyawan sebagai faktor utama dalam menjaga kelancaran operasional perusahaan. Dalam kondisi operasional yang dinamis tersebut, produktivitas kerja karyawan menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam memenuhi target pelayanan kepada pelanggan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa logistik dan Supply Chain Management yang aktivitas operasionalnya sangat bergantung pada produktivitas kerja karyawan dalam memenuhi target pelayanan. Perusahaan ini menyediakan berbagai layanan yang mencakup transportasi darat, pengiriman antar pulau melalui darat, laut, dan udara, serta layanan manajemen rantai pasok yang terintegrasi.

Menurut Wicaksono & Bramastyo (2025), "Produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor psikologis dan beban kerja yang dialami karyawan." Penelitian tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh motivasi, beban kerja, dan stres kerja yang saling berinteraksi dalam lingkungan kerja. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan sumber daya manusia, di antaranya motivasi kerja, beban kerja, serta stres kerja yang dialami karyawan.

Berdasarkan penelitian ini terlihat bahwa jumlah pengiriman barang PT. Permata Logistics & Supply mengalami penurunan yang cukup signifikan sepanjang tahun 2024–2025, yaitu dari total 1.432 unit pada tahun 2024 menjadi 1.113 unit pada tahun 2025, atau menurun sebesar 22,3%. Penurunan ini terjadi hampir merata di sepanjang tahun, dengan penurunan paling tajam terjadi pada bulan Januari (-45,4%), November (-36,2%), Mei (-32,1%), dan Maret (-31,5%), sementara kenaikan hanya terjadi pada bulan April (+1,9%) dan Agustus (+3,3%) dengan persentase yang relatif kecil. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penurunan volume pengiriman bukan bersifat fluktuatif musiman semata, melainkan menunjukkan pola penurunan yang cenderung konsisten sepanjang periode pengamatan.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara bersama Direktur Perusahaan Bapak Saiful Famar yang menyatakan bahwa produktivitas kerja di perusahaan tidak diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan, melainkan dari ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal pengiriman barang yang telah ditetapkan. Dengan demikian, penurunan volume pengiriman pada data di atas tidak dapat serta-merta dijadikan indikator tunggal untuk menilai tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, karena indikator yang sesungguhnya digunakan oleh perusahaan adalah ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, bukan kuantitas pengiriman yang diselesaikan.

Motivasi Kerja salah satu faktor penting yang mendukung produktivitas kerja. "Motivasi Kerja adalah daya tarik internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku karyawan di tempat kerja" (Nur Syiva et al., 2023). Menurut Adinda et al. (2024) menyatakan bahwa "Motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya."

Dalam kondisi operasional yang dinamis seperti pada perusahaan logistik, beban kerja sering kali menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas. Beban Kerja adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam suatu periode waktu tertentu Pratama et al. (2024). Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berdampak pada penurunan kinerja. Menurut Budiasa (2021) menyatakan bahwa, "Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan."

Selain beban kerja, aspek stres kerja juga teridentifikasi sebagai faktor yang tidak kalah penting dalam memengaruhi produktivitas. Stres kerja adalah kondisi ketika seseorang mengalami tekanan fisik, mental atau emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki (Zainal & Ashar, 2023). Menurut Menurut Santoso dan Rijanti (2022) mengatakan "Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan."

2. METODE

1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik guna menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2021).

2. Populasi

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Permata Logistics & Supply dengan jumlah 30 responden.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2022:71) “sampel adalah bagian dari populasi dan biasa mewakili keseluruhan populasi.” Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2020) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel yaitu 30 responden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44408864
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.065
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil data ujinormalitas tersebut terdistribusi secara normal, karena pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikan 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga model terdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolineritas

Tabel 2. Uji Multikolineritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	16.522	2.941		5.617	.000		
Motivasi Kerja	-.284	.206	-.304	-1.380	.179	.548	1.826
Beban Kerja	.154	.136	.261	1.131	.268	.502	1.994
Stres Kerja	.252	.099	.445	2.559	.017	.880	1.137

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa semua nilai varince inflation factor (VIF) variabel bebas di bawah 10,00 dan nilai tolerance diatas 0,10 maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

c) Uji Heterokedastisitas

Tabel 3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.337	1.424		.939	.357
	Motivasi Kerja	-.074	.100	-.180	-.738	.467
	Beban Kerja	.128	.066	.496	1.941	.063
	Stres Kerja	-.054	.048	-.218	-1.132	.268

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,467, Beban Kerja sebesar 0,063, dan Stres Kerja sebesar 0,268. Seluruh nilai signifikansi berada di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.522	2.941		5.617	.000		
	Motivasi Kerja	-.284	.206	-.304	-1.380	.179	.548	1.826
	Beban Kerja	.154	.136	.261	1.131	.268	.502	1.994
	Stres Kerja	.252	.099	.445	2.559	.017	.880	1.137

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 5 diatas dapat dibuat sebuah persamaan sebagai berikut:

$$Y = 16,522 - 0,284X_1 + 0,154X_2 + 0,252X_3$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta sebesar 16,522 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja dianggap konstan (bernilai 0), maka nilai Y adalah sebesar 16,522.
2. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar -0,284 menunjukkan arah hubungan negatif. Artinya, setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 satuan diperkirakan akan menurunkan nilai Produktivitas Kerja sebesar 0,284 satuan, dengan asumsi variabel Beban Kerja dan Stres Kerja tetap.
3. Koefisien regresi Beban Kerja (X_2) sebesar 0,154 menunjukkan arah hubungan positif. Artinya, setiap peningkatan Beban Kerja sebesar 1 satuan diperkirakan akan meningkatkan nilai Produktivitas Kerja sebesar 0,154 satuan, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja dan Stres Kerja tetap.
4. Koefisien regresi Stres Kerja (X_3) sebesar 0,252 menunjukkan arah hubungan positif. Artinya, setiap peningkatan Stres Kerja sebesar 1 satuan diperkirakan akan meningkatkan nilai Produktivitas Kerja sebesar 0,252 satuan, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja dan Beban Kerja tetap.

3. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	16.522	2.941		5.617	.000		
	Motivasi Kerja	-.284	.206	-.304	-1.380	.179	.548	1.826
	Beban Kerja	.154	.136	.261	1.131	.268	.502	1.994
	Stres Kerja	.252	.099	.445	2.559	.017	.880	1.137

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah (2026)

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja
Nilai *t* hitung Motivasi Kerja sebesar -1,380 < *t* tabel 2,056 ($n - k - 1 = 30 - 3 - 1 = 26$ pada $\alpha = 0,05$) dan nilai signifikansi 0,179 > 0,05. Dengan demikian, H_a ditolak dan H_o diterima, sehingga Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja
Nilai *t* hitung Beban Kerja sebesar 1,131 < *t* tabel 2,056 ($n - k - 1 = 30 - 3 - 1 = 26$ pada $\alpha = 0,05$) dan nilai signifikansi 0,268 > 0,05. Dengan demikian, H_a ditolak dan H_o diterima, sehingga Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja
Nilai *t* hitung Stres Kerja sebesar 2,559 > *t* tabel 2,056 ($n - k - 1 = 30 - 3 - 1 = 26$ pada $\alpha = 0,05$) dan nilai signifikansi 0,017 < 0,05. Dengan demikian, H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

b) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.890	3	8.963	3.854	.021 ^b
	Residual	60.476	26	2.326		
	Total	87.367	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel diatas diketahui uji F menghasilkan F hitung 3,854 > F tabel 2,98 ($n-k-1$ pada $k = 30-3-1 = 26$) dan signifikansi 0,021 < 0,05 sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya motivasi kerja, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, hipotesis (H_4) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dinyatakan diterima.

c) Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 7. Koefisien Determinasi

		Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.555 ^a	.308	.228	1.525	

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,228 merupakan koefisien determinasi. Hal ini berarti bahwa sebesar 0,228 atau 22,8% variasi Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja, sedangkan sisanya sebesar 77,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti.

4. KESIMPULAN

Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan lebih banyak ditopang oleh faktor relasional/hubungan antar rekan kerja dibandingkan bentuk motivasi formal dari atasan, sehingga belum cukup kuat memengaruhi produktivitas kerja mereka secara langsung. Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja karyawan secara umum sudah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga beban kerja yang diterima masih berada dalam batas kapasitas yang dapat dikelola, meskipun distribusi tugas antar karyawan dirasakan belum sepenuhnya merata. Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang bersumber dari tuntutan tugas dan tenggat waktu justru mendorong karyawan untuk lebih fokus dan tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan, selama tekanan tersebut masih berada pada tingkat yang wajar dan belum melampaui batas kemampuan mereka. Secara simultan (bersama-sama), Motivasi Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut secara bersama-sama turut membentuk produktivitas kerja karyawan, meskipun tidak seluruhnya berpengaruh secara terpisah, sehingga perusahaan perlu mempertimbangkan ketiganya secara terintegrasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidiscipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Andriani. (2021). Motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja dosen di Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (UTHM). STAIN Kediri.
- Arikunto, S. (2018). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang University Press.
- Darmasari, E. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sinar Utama Yamaha Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, 10(4), 296.
- Dhyan, R., & Parashakti, D. N. (2021). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal ekonomi bisnis, manajemen dan akuntansi*, 131-135.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jasmani. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(1), 53–60. <https://doi.org/10.32493/drb.v4i1.9120>
- Jatiningsih, M. A. N., & Nugroho, M. A. S. (2025). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital, Ekonomi Kreatif, Entrepreneur (JEBDEKER)*, 5(2), 269-274.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis beban kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Ni, L. S., Yuliana, Y., Utama, T., & Weny, W. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Papua Mitra Samudra Sorong. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(2), 147-153.
- Nopitasari, H. H., Setianingsih, R., & Hastuti, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Padasa Enam Utama. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 4(1), 1632-1640.
- Octaviani, A., & Pujiyanto, R. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Baru Press.

- Oktarendah, Fatma, dan Metha Aditya Putri. 2023. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang." *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis* 3 (1): 63–77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>.
- Pratama, D. A., Laksono, S. S. M., & Munawaroh, N. A. (2024). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 220-230.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior*. 19th Edition. Pearson.
- Siagian, L. (2022). Iklim organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja: Kajian empirik dan hubungannya dengan komitmen kerja pegawai. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia. ipusnas.perpusnas.go.id
- Simbolon, A. H., & Hutapea, J. Y. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Trans Berjaya Khatulistiwa. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(6), 6476–6483.
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, Butarbutar, M., Simarmata, H. M. P., Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. 2020. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D."
- Sukardi, Sukardi. 2021. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta." *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology* 4 (1): 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>.
- Sunyoto, D., & Wagiman. (2023). *Memahami teori-teori yang membahas motivasi kerja*. CV. Eureka Media Aksara.
- Siagian, J. L. S., Haslindah, A., Bora, M. A., Hanafie, A., Alius, M., Widigdo, A. M. N., Lukmandono, Parningotan, S., Arminas, Perdana, R., Tanjung, R., Roban, & Irwan, H. (2025). *Analisis beban dan produktivitas kerja*. Get Press Indonesia.
- Susanti, N. E., Hadiyati, E., Hendrakusuma, F. B., & Gunadi, G. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kayong Utara. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(10), 2801-2818.
- Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (LITERATURE REVIEW. *WORLDVIEW (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains)*, 2(1), 43-60.
- Wicaksono, S., & Bramastyo, R. M. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Yummys Motherlacto Gresik. *Benchmark*, 6(1), 37-46.
- Zainal, H., & Ashar, A. I. D. (2023). *Stres kerja*. CV. Eureka Media Aksara. https://books.google.com/books?id=tn_pEAAAQBAJ