

## ANALISIS BEBAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. BRIDGESTONE TIRE INDONESIA DI BEKASI

Nur Ihsani Fitria Dewi<sup>1\*</sup>, Djuni Thamrin<sup>2</sup>, Matdio Siahaan<sup>3</sup>, Tungga Buana Irfana<sup>4</sup>, Supriyanto<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Corresponding Author:** Nur Ihsani Fitria Dewi [nurihsani899@gmail.com](mailto:nurihsani899@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Brand Ambassador, Brand Image, Keputusan Pembelian, Minat Beli

*Received :* 23,Jan

*Revised :* 28,Jan

*Accepted:* 06,Feb

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

Beban kerja adalah perbedaan antara beban kerja yang dibutuhkan dan kapasitas atau kemampuan kerja karyawan. Mengingat bahwa kerja manusia dicirikan oleh ketegangan mental dan fisik, setiap individu memiliki ambang batas yang berbeda untuk bekerja sama. Beban kerja yang dialami yaitu masalah undang-undang cipta kerja yang diperbarui yang mengganggu para karyawan dengan menambah jam kerja tetapi upah yang didapat masih sama seperti sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kejelasan beban kerja dan tingkat produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara.

Penelitian ini juga mengidentifikasi faktor-faktor penentu produktivitas kerja karyawan, seperti tingkat keahlian, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja. Hasil analisis beban kerja dan produktivitas kerja memberikan implikasi langsung terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini menyarankan bahwa tindakan tertentu, seperti peningkatan pelatihan atau perubahan dalam penugasan tugas, dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan

---

### INTRODUCTION

Beban kerja adalah perbedaan antara beban kerja yang dibutuhkan dan kapasitas atau kemampuan kerja karyawan. Mengingat bahwa kerja manusia dicirikan oleh ketegangan mental dan fisik, setiap individu memiliki ambang batas yang berbeda untuk bekerja sama. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi

memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi menurunnya kinerja pegawai tersebut, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan ada rasa bosan dan kejenuhan.

Beban kerja yang dialami yaitu masalah undang-undang cipta kerja yang diperbarui yang mengganggu para karyawan dengan menambah jam kerja tetapi upah yang didapat masih sama seperti sebelumnya. Penting untuk mempertimbangkan penyesuaian yang dilakukan oleh perusahaan terhadap lingkungan kerja. Kebiasaan kerja yang buruk dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak memuaskan bagi karyawan.

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh karyawan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan melebihi kapasitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat menghambat karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Sumber daya manusia berperan aktif sebagai faktor yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasi, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya yang dimiliki organisasi maupun lembaga atau perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Setiap organisasi maupun lembaga atau perusahaan membutuhkan pegawai atau karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi. Menurut (Neksen et al., 2021) kinerja merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Ketersediaan SDM (Sumber Daya Manusia) yang dimiliki tidak hanya dibiarkan begitu saja, tetapi perlu harus terus ada usaha untuk meningkatkan kualitasnya. Dengan meningkatkan kualitas SDM diharapkan pegawai atau karyawan dapat meningkat pula kinerjanya disuatu organisasi maupun lembaga atau perusahaan. SDM (Sumber Daya Manusia) menjadi faktor sentral di era informasi dan reformasi birokrasi bagi suatu organisasi. SDM memiliki peran yang sangat penting di suatu perusahaan mengharuskan setiap perusahaan agar mendapatkan manusia yang bemutu dan produktif untuk mengoperasikan perusahaan berdasarkan tujuannya.

Sumber daya manusia adalah modal dan asset yang sangat penting di perusahaan guna untuk mendukung jalannya suatu perusahaan. Bisnis tidak dapat beroperasi dan tumbuh dengan sukses tanpa sumber daya manusia yang bernilai dan kompeten. Dalam persaingan dibidang ekonomi saat ini, setiap perusahaan berupaya dan dituntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan berkompeten guna untuk mendorong kesuksesan usaha mereka sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Dalam pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian lebih oleh perusahaan sehingga organisasi mampu mencapai visi misi dan tujuan perusahaan dengan

efektif. Pengelolaan sumber daya manusia harus terprogram dan komprehensif. Hal ini berarti suatu perencanaan sumber daya manusia dilakukan secara strategis dan sistematis dengan penyediaan tenaga kerja pada masa yang akan datang dalam jumlah dan kualitas sesuai dengan yang dibutuhkan.

## **THEORETICAL REVIEW**

### **Beban Kerja**

Menurut Vanchapo (2020:1) beban kerja adalah prosedur atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja sesegera mungkin dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi beban kerja.

Menurut (Neksen et al., 2021) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Jika kinerja karyawan lebih tinggi dari jadwal kerja, maka akan timbul kebosanan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebihan. Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat dikategorikan ke dalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Pengukuran beban kerja dapat memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi atau perusahaan.

### **Produktivitas Kerja**

Menurut (Sunarsi, 2018) Produktivitas Kerja adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama, bahwa Produktivitas Kerja adalah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang pekerja. Menurut Melayu (Sunarsi, 2018) menambahkan bahwa Produktivitas Kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana outputnya harus mempunyai nilai tambahan dan teknik pengejarannya yang lebih baik. Produktivitas Kerja yaitu perbandingan antara hasil kinerja actual (output) dengan pengorbanan (input) yang dikeluarkan seseorang / organisasi untuk mencapainya. Menurut Sinaga (2016), Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan Produktivitas Karyawan.

## **METHODOLOGY**

Penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu dengan melakukan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa narasi dari Informan serta melihat persepsi dan respons karyawan yang akan dijadikan studi kasus objek yang diteliti. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data yang dilakukan

adalah observasi, wawancara dan dokumentasi, Analisis data dengan kualitas indentatif dan hasil penelitian kualitatif lebih cenderung akurat daripada generalisasi. penelitian kualitatif digunakan untuk memahami fenomena sosial dan perilaku manusia dengan cara deskriptif, interpretative dan mendalam.

Tujuan menggunakan metode kualitatif adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang makna persepsi, pengalaman pribadi, atau kelompok yang terlibat dalam suatu konteks tertentu. Metode kualitatif ini digunakan untuk menggali wawasan yang mendalam tentang kompleksitas manusia, serta untuk memahami konteks sosial yang mempengaruhi perilaku dan pengalaman mereka.

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu cara yang dilakukan penelitian untuk mengumpulkan data-data yang lengkap dari responden atau alat bantu untuk membantu peneliti mendapatkan data. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu Observasi, Wawancara, Dokumentasi.

Setelah melakukan pengumpulan data maka dilakukan analisis data. Analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam penelitian karena dari analisis ini akan didapatkan temuan, baik temuan substantif maupun formal. Terdapat tiga teknik analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan Miles, Huberman & Saldana (2014).

## RESULTS

Beban kerja karyawan dapat dianalisis dengan mengukur beban kerja fisik dan mental karyawan. Beban kerja fisik menunjukkan seberapa banyak aktivitas fisik yang dilakukan karyawan selama bekerja, seperti mendorong, menarik, mengangkat, dan menurunkan beban. Sedangkan beban kerja mental merupakan kebutuhan mental seseorang, seperti memikirkan, menghitung, dan memperkirakan sesuatu. Terlalu banyak beban kerja fisik dan beban kerja mental dapat menyebabkan kelelahan, stress dan menurunnya performansi, efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

Pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Namun, beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Irawati & Carrollina, 2017).

Sebagian karyawan merasa bosan dengan pekerjaannya karena pekerjaannya monoton tetapi karyawan tetap harus melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja yang karyawan rasakan cukup aman dan nyaman. Tetapi ada juga karyawan yang tidak merasa bosan dengan pekerjaannya karena berpindah mesin.

Beban kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi karyawan dapat menyebabkan beberapa masalah ditempat kerja. Dampak yang mungkin timbul akibat beban kerja yang tidak sesuai kompetensi antara lain: Kinerja Menurun: jika seseorang tidak memiliki keterampilan atau pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas yang diberikan kinerjanya dapat menurun, Stres dan Ketegangan: beban kerja yang tidak sesuai kompetensi dapat menyebabkan tingkat stress yang tinggi pada individu rasa tidak mampu atau takut membuat kesalahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, Ketidakpuasan Kerja: karyawan yang tidak merasa cocok dengan pekerjaan yang diberikan mungkin akan merasa tidak puas dan tidak termotivasi, Peningkatan Kesalahan: jika karyawan diberi tanggung jawab yang tidak sesuai dengan kompetensinya kemungkinan akan membuat kesalahan atau keputusan yang buruk dapat meningkat. Hal ini dapat berdampak pada reputasi perusahaan dan hasil akhir pekerjaan, Kehilangan Bakat: jika kompetensi karyawan tidak dimanfaatkan secara optimal perusahaan dapat kehilangan peluang untuk mengembangkan dan memanfaatkan bakat yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Untuk mengatasi masalah beban kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi, perusahaan dapat melakukan langkah-langkah dibawah ini:

1. Penugasan tugas yang sesuai, atasan memastikan bahwa setiap individu diberikan tugas yang sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki nya.
2. Pelatihan dan pengembangan, perusahaan dapat menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi karyawan sehingga mereka dapat lebih efektif dalam menangani tugas yang diberikan
3. Pemilahan dan pengalokasian pekerjaan, perusahaan penting untuk memilah dan mengalokasikan pekerjaan berdasarkan kompetensi masing-masing karyawan. Hal ini dapat membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efisien
4. Komunikasi terbuka, membuka saluran komunikasi antara manajemen dan karyawan agar masalah dapat diidentifikasi dan diatasi secara proaktif
5. Evaluasi kinerja yang adil, atasan melakukan evaluasi kinerja yang adil dan obyektif untuk memastikan bahwa penugasan tugas sudah sesuai dengan kemampuan dan kontribusi karyawan
6. Fleksibilitas dalam penugasan, memberikan fleksibilitas dalam penugasan tugas untuk memungkinkan penyesuaian sesuai dengan keahlian dan minat karyawan

Dengan memperhatikan dan mengatasi beban kerja yang tidak sesuai kompetensi perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, memotivasi, dan mempertahankan bakat yang dimiliki karyawannya.

**Analisis produktivitas kerja karyawan bagian produksi** dapat dilakukan dengan mengukur tingkat produktivitas karyawan, faktor-faktor yang

mempengaruhi produktivitas dan melakukan perbaikan pada faktor-faktor tersebut. Tingkat produktivitas karyawan dapat diukur dengan menghitung jumlah produksi yang dihasilkan dalam satuan waktu tertentu. Produktivitas merupakan salah satu tolak ukur apakah para pekerja tersebut menggunakan waktunya secara efisien dan efektif. Suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif bila produktivitas kerja tenaga kerjanya rendah, oleh karena itu manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting dan pemegang peranan utama dalam mencapai tujuan suatu usaha.

Menurut (Soraya, 2018), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerjaan antara lain, yaitu

1. Tingkat upah
2. Pengalaman dan keterampilan para pekerja
3. Pendidikan keahlian
4. Usia pekerja
5. Pengadaan barang
6. Cuaca
7. Jarak material
8. Hubungan kerja sama antara pekerja
9. Faktor manajerial
10. Efektivitas jam kerja

Berdasarkan hal tersebut, karyawan mengatakan upah yang mereka terima menggunakan perhitungan lainnya tidak menggunakan mekanisme upah minimum. Perusahaan terus mengevaluasi kinerja karyawan agar sesuai dengan yang diharapkan dan pemberian upah sesuai pula dengan produktivitas yang karyawan kerjakan. PT. Bridgestone Tire Indonesia ini memiliki jadwal kerja menggunakan shift sistem 4-3 dan Non shift.

## DISCUSSION

Beban kerja dan produktivitas kerja karyawan memiliki implikasi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang berat dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan, sementara beban kerja yang ringan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, faktor-faktor lain seperti pengembangan karir, motivasi, disiplin kerja dan pelatihan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola faktor-faktor tersebut secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pentingnya badan usaha dalam menjalankan tanggung jawab sosial perusahaan telah menyebabkan terjadinya pergeseran pemikiran bagi para investor, keuntungan bukan lagi sasaran pokok sebuah perusahaan, juga bukan segalanya dari sebuah perusahaan (Siahaan, 2022). Perkembangan ekonomi di Indonesia berkembang dengan pesat sehingga pengusaha dituntut bekerja dengan lebih efisien dalam menghadapi persaingan yang lebih ketat demi menjaga

kelangsungan operasional perusahaan. Kelangsungan proses produksi di dalam suatu perusahaan akan dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu, modal, teknologi, persediaan bahan baku, persediaan bahan jadi dan tenaga kerja (Siahaan & Muhidin, 2020). Kinerja pegawai yang tinggi dapat mengimplikasi pada instansi, maka pihak pengelola sumber daya manusia harus mengetahui cara untuk tetap menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai (Utomo et al., 2020).

## CONCLUSIONS

Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan maka penulis menyimpulkan terkait Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Bridgestone Tire Indonesia di Bekasi di peroleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisis Beban Kerja menjadi hal yang sangat penting dalam memahami sejauh mana karyawan bagian produksi terlibat dalam tugas dan tanggung jawab mereka. Dengan memahami beban kerja ini, manajemen dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perhatian khusus untuk meningkatkan efisiensi.
2. Penelitian ini juga mengidentifikasi faktor-faktor penentu produktivitas kerja karyawan, seperti tingkat keahlian, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja. Dengan memahami faktor-faktor ini dapat membantu manajemen mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.
3. Hasil analisis beban kerja dan produktivitas kerja memberikan implikasi langsung terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini menyarankan bahwa tindakan tertentu, seperti peningkatan pelatihan atau perubahan dalam penugasan tugas, dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

## REFERENCES

- Alqorrib, Y., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Antarestar Global Kreatifindo. *Jurnal Economina*, 2(11), 3351–3369. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.977>
- Billik, M. A. M., FoEh, E. H. . john, Niha, S. S., & Perseveranda, M. E. (2023). Pengaruh Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 571–579. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1326>
- Haroen, Z. A., Thamrin, D., Hasanuddin, & Wulandari, D. (n.d.). 187-Research Results-109-1-10-20230502.
- Hasan, J. (n.d.). 56-Article Text-232-1-10-20210831 (4).

- Heriyanto, H., & Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 6(1), 67. <https://doi.org/10.30588/jmp.v6i1.285>
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Irfana, T. B., & Prasiwi, S. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepribadian Terhadap Produktivitas Kerja Pada Unit Keuangan Dan Norma Perempuan Di Kemenakertrans The Influence Of Work Stress And Personality On Work Productivity In The Finance Unit And Women ' s Norms At The Ministry Of Manpowe. 1(1), 9-26.
- Irfana, T. B., & Sitorus, L. (2023). Pengaruh Overtime Dan Insentif Terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi Pada Proyek Pembangunan Rumah Susun Pesisir Barat Lampung The Effect Of Overtime And Incentives On Construction Worker Productivity In Flat Building Projects West Coast Of Lampung. 2(4).
- Multilingual, J., Fajrianti, F., Irfana, T. B., Manajemen, P. S., Bhayangkara, U., Raya, J., Stress, W., & Motivation, W. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap motivasi kerja perawat pada instalasi rawat jalan di rumah sakit jakarta 1,2. 3(1).
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127-136. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i2.994>
- Pramono, T. S. (2020). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH PADA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. 1(6). <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28-50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Siahaan, M. (2022). Dampak Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial terhadap Masyarakat, Lingkungan dan Pemerintah. *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(2), 113-125. <https://doi.org/10.35912/sakman.v1i2.949>
- Siahaan, M., & Muhidin, A. T. (2020). Evaluasi Sistem Pengendalian Internal Persediaan Barang Jadi Pada PT. Denso Manufacturing Indonesia. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(4), 558-568. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i4.159>



- Siahaan, M., & Octarina, Y. (2021). Pengaruh Tingkat Produktivitas Dan Absensi Terhadap Gaji Yang Diterima Pegawai Tenaga Kerja Kontrak (TKK) (Studi Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bekasi). *Mpu Procuratio : Jurnal Penelitian Manajemen*, 3(2), 437-445.
- Soraya, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrikasi Pada Pabrik Gula Kebon Agung Di Kota Malang.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi. *JURNAL SeMaRaK*, 1(1), 66-82. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247>
- Thamrin, D. (2018). Implementasi Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dalam Konteks Perlindungan Sosial dan Keamanan Nasional: Tinjauan Kritis Dimensi Keamanan Non Tradisional. *Jurnal Keamanan Nasional*, 4(1), 69-102. <https://doi.org/10.31599/jkn.v4i1.337>
- Utomo, K. P., Supriyanto, & N, M. A. W. (2020). Hubungan Promosi dan Kualitas Pelayanan terhadap Motivasi Pada Jasa Keuangan Pt Asuransi Bangun Askrida Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Keuangan Dan Perbankan (JIKA)*, 10(1), 118-128.
- Vania Sally Nabila, W. S. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788-2797.
- Woestho, C., Thamrin, D., Hutahaean, E. S. H., & Prasajo, P. (2020). Sosialisasi Pengelolaan Sampah Melalui Paradigma 3R di Lingkungan Masyarakat Sekitar DAS Ciliwung Kelurahan Tanjungmekar, Karawang Barat. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat UBJ*, 3(2), 85-94. <https://doi.org/10.31599/jabdimas.v3i2.175>