

Produktivitas Kerja Karyawan J&T Express Cabang Medan Berdasarkan Pengaruh Beban, Hubungann dan Fasilitas Pekerjaan

Nurmarsya Aulia^{1✉}, Noni Ardian², Lutfiah Adinda Azahara³, Anugrah Mardiah Putri⁴, Nana Wahyuni⁵, Eka Novika Br Bukit⁶, Lismayana Eryanti⁷

^{1,2,3,4,5,6,7} Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, hubungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan J&T Express cabang Medan. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap berjumlah 50 orang, yang juga dijadikan sebagai sampel dengan metode sampling jenuh. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2025. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data primer-kuantitatif dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui SPSS versi 24. Temuan menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas, baik secara individu maupun bersamaan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji t menunjukkan bahwa beban kerja memiliki koefisien regresi 0,324 ($t_{hitung} = 3,631$; sig. = 0,001), hubungan kerja sebesar 0,238 ($t_{hitung} = 2,373$; sig. = 0,022), dan fasilitas kerja sebesar 0,492 ($t_{hitung} = 3,715$; sig. = 0,001). Uji F memperoleh F_{hitung} sebesar 210,961 (sig. = 0,000), melebihi F_{tabel} sebesar 2,807. Nilai R sebesar 0,966 mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara ketiga variabel terhadap produktivitas kerja. Fasilitas kerja tercatat sebagai variabel paling dominan dengan nilai beta tertinggi, yaitu 0,400. Sebanyak 92,8% variasi produktivitas kerja dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

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

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload, work relationships, and work facilities on employee productivity at the J&T Express Medan branch. The population in this study includes all 50 permanent employees, who were also sampled using a saturated sampling method. The study was conducted in 2025. Data were obtained through distributing questionnaires as a primary-quantitative data collection instrument and analyzed using multiple linear regression through SPSS version 24. The findings show that the three independent variables, both individually and simultaneously, have a positive and significant effect on work productivity. The t-test results show that workload has a regression coefficient of 0.324 ($t \text{ count} = 3.631$; sig. = 0.001), work relationships of 0.238 ($t \text{ count} = 2.373$; sig. = 0.022), and work facilities of 0.492 ($t \text{ count} = 3.715$; sig. = 0.001). The F-test obtained an F-count of 210.961 (sig. = 0.000), exceeding the F-table of 2.807. The R-value of 0.966 indicates a very strong relationship between the three variables and work productivity. Work facilities were recorded as the most dominant variable with the highest beta value of 0.400. A total of 92.8% of the variation in work productivity was explained by these three variables, while the remainder was influenced by other factors.

Keywords: *Workload, Work Relationships, Work Facilities, Work Productivity.*

✉ Corresponding author :

Email Address : marsyaaulianur@gmail.com

PENDAHULUAN

Tingkat produktivitas kerja yang tinggi menjadi harapan utama setiap perusahaan karena berkontribusi signifikan dalam pencapaian target serta peningkatan profit (Egbe, 2022). Karyawan yang memiliki produktivitas tinggi mampu memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber daya lain secara efisien, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan tetap menjaga mutu hasil kerja (Olynick, 2020). Produktivitas yang maksimal juga mendukung daya saing perusahaan, menekan pemborosan, serta membentuk lingkungan kerja yang positif dan memotivasi (Priya & Aroulmoji, 2020).

Menurut Sutrisno (2019), produktivitas kerja diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan waktu yang dibutuhkan, serta dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti motivasi, sarana kerja, beban tugas, dan hubungan antarpegawai. Hasil penelitian oleh Khoirudin et al. (2024) turut memperkuat pandangan tersebut dengan menyatakan bahwa beban kerja, relasi kerja, dan ketersediaan fasilitas memiliki dampak positif terhadap tingkat produktivitas.

Beban kerja yang seimbang memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas secara efektif, sedangkan hubungan kerja yang baik mendorong terciptanya komunikasi dan kerja sama yang solid (Wakhyuni, 2018). Sementara itu, fasilitas yang memadai, seperti perlengkapan modern dan lingkungan kerja yang nyaman juga meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Ikram, 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian pada distribusi beban kerja, membina relasi kerja yang sehat, serta menyediakan sarana pendukung yang cukup guna mendorong peningkatan produktivitas secara berkelanjutan (Khoirudin et al., 2024).

J&T Express, sebagai perusahaan logistik berskala nasional yang beroperasi di wilayah Medan dan sekitarnya, saat ini tengah menghadapi sejumlah tantangan terkait produktivitas. Permasalahan tersebut mencakup keterbatasan keterampilan karyawan, rendahnya tingkat motivasi, serta kurang optimalnya pemanfaatan teknologi dan koordinasi tim. Di samping itu, terdapat sebagian karyawan yang kurang memperhatikan standar kualitas kerja, khususnya ketika berada di bawah tekanan, yang berpotensi menurunkan kepuasan pelanggan dan memengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Wakhyuni et al., 2021).

Tabel 1. Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Target Bulanan Sepanjang Tahun 2021-2023

Bulan	2021			2022			2023		
	Mean Target	Mean Realisasi	%	Mean Target	Mean Realisasi	%	Mean Target	Mean Realisasi	%
Januari	850	784	92,24	950	775	81,58	1000	723	72,30
Februari	850	792	93,18	950	718	75,58	1000	802	80,20
Maret	850	745	87,65	950	743	78,21	1000	723	72,30
April	850	812	95,53	950	778	81,89	1000	783	78,30
Mei	850	767	90,24	950	731	76,95	1000	729	72,90
Juni	850	723	85,06	950	776	81,68	1000	732	73,20
Juli	850	683	80,35	950	728	76,63	1000	712	71,20
Agustus	850	739	86,94	950	789	83,05	1000	593	59,30
September	850	711	83,65	950	732	77,05	1000	688	68,80
Oktober	850	737	86,71	950	701	73,79	1000	645	64,50
November	850	776	91,29	950	757	79,68	1000	609	60,90
Desember	850	702	82,59	950	754	79,37	1000	587	58,70
Rata-Rata	850	747,58	87,95	950	748	78,79	1000	694	69,38

Sumber : J&T Express cabang Medan (2025)

Produktivitas Kerja Karyawan J&T Express Cabang Medan Berdasarkan....

Data produktivitas kurir J&T Express Cabang Medan selama periode 2021 hingga 2023 menunjukkan kecenderungan penurunan dalam pencapaian target kerja. Rata-rata capaian menurun dari 87,95% pada tahun 2021 menjadi 78,79% di tahun 2022, dan kembali menurun ke angka 69,38% pada 2023. Penurunan ini mencerminkan adanya hambatan dalam mencapai kinerja yang maksimal. Salah satu faktor utama yang memengaruhi adalah peningkatan target kerja yang tidak diimbangi dengan kapasitas pelaksanaannya. Sebagai contoh, pada tahun 2023 target pengiriman bulanan ditetapkan sebanyak 1.000 paket, namun realisasi hanya mencapai 694 paket. Selain itu, capaian tiap bulan juga tidak stabil, terutama pada Desember 2023 yang hanya mencapai 58,70%, kemungkinan disebabkan oleh faktor musiman serta keterbatasan dukungan operasional.

Beberapa faktor internal turut memperburuk situasi, seperti kelelahan kerja, kurangnya pelatihan yang relevan, serta rendahnya efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Di sisi lain, tantangan eksternal seperti kompleksitas proses logistik dan meningkatnya tuntutan pelanggan juga turut memberikan tekanan terhadap produktivitas.

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 20 karyawan J&T Express Cabang Medan, diketahui bahwa tingkat produktivitas mereka cenderung rendah. Sebagian besar responden mengaku belum memiliki keterampilan yang mencukupi, motivasi kerja yang lemah, serta terbatasnya kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Selain itu, banyak yang menilai bahwa kualitas pekerjaan belum sesuai dengan standar yang ditetapkan dan pemanfaatan waktu kerja masih kurang optimal. Kondisi ini diperburuk oleh tingginya beban kerja yang tidak sebanding dengan ketersediaan fasilitas operasional seperti kendaraan, serta minimnya program pelatihan. Tenggat waktu yang ketat, terutama saat terjadi lonjakan permintaan, menambah tekanan dan menyebabkan para karyawan mengalami kesulitan dalam mencapai target kerja secara efisien dan maksimal.

Tabel 2. Beban Kerja Kurir Ekspedisi J&T Express cabang Medan Tahun 2023

Masa Kerja	Target Paket per Hari	Target Paket per Bulan	Rata-Rata Realiasi per Bulan	Persentase Ketercapaian Target per Bulan
0 s.d 6 Bulan	30	750	428	57,07%
6 s.d 1 Tahun	35	875	589	67,31%
1 – 2 Tahun	40	1000	718	71,80%
2 – 3 Tahun	45	1125	837	74,40%
Di Atas 3 Tahun	50	1250	897	71,76%

Sumber : J&T Express cabang Medan (2025)

Data mengenai beban kerja kurir J&T Express Cabang Medan sepanjang tahun 2023 menunjukkan bahwa pencapaian target rata-rata selalu berada di bawah angka 75%, yang mencerminkan adanya beban kerja yang berlebihan. Meningkatnya target pengiriman harian tidak dibarengi dengan pencapaian yang sepadan, di mana realisasinya hanya berkisar antara 57,07% hingga 74,40%. Beberapa faktor yang menyebabkan hal ini antara lain jumlah paket yang terlalu tinggi, rute pengiriman yang kurang efisien, serta keterbatasan fasilitas penunjang. Akibatnya, terjadi penurunan dalam kinerja kurir, peningkatan stres, serta penurunan kualitas layanan. Para karyawan juga mengalami kelelahan fisik karena jam kerja yang panjang dan lembur, serta tekanan mental akibat tidak tercapainya target, termasuk kekhawatiran terhadap sanksi atau pemutusan hubungan kerja.

Temuan ini diperkuat oleh hasil pra-survei terhadap 20 karyawan, di mana mayoritas responden menyatakan kesulitan dalam menyelesaikan target tepat waktu, mengalami kelelahan yang cukup tinggi, serta merasa tertekan secara psikologis. Situasi tersebut menegaskan pentingnya evaluasi manajemen terhadap beban kerja agar kesejahteraan karyawan tetap terjaga dan produktivitas dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Selain beban kerja, J&T Express Cabang Medan juga menghadapi persoalan dalam hubungan kerja antar karyawan yang berdampak langsung terhadap produktivitas.

Komunikasi yang kurang efektif menjadi salah satu kendala utama, baik antara pimpinan dan bawahan maupun antar sesama karyawan, sehingga sering terjadi miskomunikasi dalam penyampaian instruksi dan koordinasi kerja tim. Minimnya kerja sama lintas divisi turut memperlambat proses penyelesaian tugas, terutama saat volume kerja meningkat. Kepercayaan antar rekan kerja juga tergolong rendah; sebagian karyawan merasa ragu terhadap tanggung jawab atau integritas rekannya, yang pada akhirnya menyulitkan proses pelimpahan tugas dan menurunkan semangat kerja. Konflik internal pun tidak selalu ditangani secara memadai oleh pihak manajemen, sehingga menciptakan suasana kerja yang kurang kondusif.

Pra-survei terhadap 20 karyawan menguatkan hal ini, dengan mayoritas responden mengungkapkan ketidakpuasan terhadap aspek komunikasi, kerja sama tim, dan penanganan konflik. Hanya sekitar 25% hingga 45% dari mereka yang menilai hubungan kerja berjalan dengan baik. Hal ini mengindikasikan perlunya perbaikan dalam hubungan kerja untuk membangun lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung produktivitas.

Permasalahan lainnya terdapat pada aspek fasilitas kerja. Di J&T Express Cabang Medan, sarana kerja masih belum memadai, seperti keterbatasan alat pemindai dan perangkat komunikasi. Kondisi fisik prasarana seperti ruang kerja dan gudang pun terbilang sempit dan kurang terorganisir. Penggunaan fasilitas juga belum berjalan secara efektif karena kurangnya sistem integrasi. Selain itu, kinerja alat dan sarana penunjang menurun akibat minimnya perawatan dan pembaruan, sehingga menghambat kelancaran operasional harian.

Hasil pra-survei terhadap 20 karyawan turut menunjukkan adanya permasalahan dalam penyediaan fasilitas kerja. Sebagian besar responden menilai bahwa peralatan yang tersedia masih belum lengkap dan tidak seluruhnya berfungsi dengan baik. Ketidakefektifan fasilitas ini menjadi salah satu faktor yang menghambat peningkatan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menguji pengaruh beban kerja, hubungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan J&T Express cabang Medan Jalan Brigjend Katamso No.489-490. Populasi terdiri dari 50 karyawan, dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Data yang dikumpulkan berdasarkan penyebaran kuesioner kemudian dengan aplikasi SPSS 24.0 diuji melalui uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas). Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk melihat pengaruh simultan dan parsial antar variabel baik arah pengaruh maupun tingkat signifikannya melalui uji-t dan uji-F, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Variabel Beban Kerja (X1) terdiri atas lima indikator, yakni beban pekerjaan, beban waktu, beban fisik, beban mental, dan beban psikologis. Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasakan beban pekerjaan yang signifikan, ditunjukkan oleh nilai rata-rata (mean) indikator beban pekerjaan sebesar 3,90 dan 3,66 yang termasuk dalam kategori baik. Terkait beban waktu, karyawan menyatakan diberikan tenggat waktu yang ketat dan sering harus lembur (mean 3,94 dan 3,58). Indikator beban fisik juga tergolong tinggi, ditunjukkan dengan nilai mean sebesar 3,68 dan 3,84. Beban mental dan psikologis pun tampak dominan, dengan nilai mean masing-masing di atas 3,80, menunjukkan tekanan psikologis dan mental akibat target yang tinggi dan tugas kompleks.

Variabel Hubungan Kerja (X2) mencakup lima indikator: komunikasi, kerja sama, kepercayaan, pengelolaan konflik, dan hubungan interpersonal. Seluruh indikator

memperoleh tanggapan positif dengan nilai mean di atas 3,75. Komunikasi dalam tim dan dari atasan dinilai jelas dan terbuka. Kerja sama dan pembagian tanggung jawab antar rekan dinilai berjalan efektif. Kepercayaan terhadap atasan dan rekan kerja pun tinggi, serta kemampuan menyelesaikan konflik secara baik dan menjalin hubungan interpersonal yang harmonis menjadi kekuatan dalam lingkungan kerja responden.

Variabel Fasilitas Kerja (X3) terdiri atas empat indikator, yaitu kelengkapan sarana, prasarana, efektivitas, dan kinerja sarana prasarana. Mayoritas responden menilai bahwa perusahaan telah menyediakan fasilitas yang memadai untuk mendukung aktivitas kerja. Rata-rata skor untuk indikator ini berada pada kisaran 3,84 hingga 3,90, mengindikasikan bahwa kelengkapan dan efektivitas fasilitas dianggap cukup baik dalam menunjang produktivitas dan kenyamanan kerja.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri atas lima indikator: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai kinerja mereka berada pada kategori baik, dengan nilai rata-rata di atas 3,75 untuk setiap indikator. Karyawan mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan efektif, menghasilkan output kerja berkualitas tinggi, serta menunjukkan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa terlalu bergantung pada arahan langsung dari atasan.

a. Uji Validitas Data

Tabel 3. Hasil Uji Validitas untuk Setiap Butir Pernyataan pada Setiap Variabel

Variabel	Pernyataan ke	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	1	X _{1-1,1}	0,730	0,3	Valid
	2	X _{1-1,2}	0,493	0,3	Valid
	3	X _{1-2,1}	0,819	0,3	Valid
	4	X _{1-2,2}	0,560	0,3	Valid
	5	X _{1-3,1}	0,429	0,3	Valid
	6	X _{1-3,2}	0,808	0,3	Valid
	7	X _{1-4,1}	0,690	0,3	Valid
	8	X _{1-4,2}	0,595	0,3	Valid
	9	X _{1-5,1}	0,710	0,3	Valid
	10	X _{1-5,2}	0,652	0,3	Valid
Hubungan Kerja (X ₂)	1	X _{2-1,1}	0,677	0,3	Valid
	2	X _{2-1,2}	0,641	0,3	Valid
	3	X _{2-2,1}	0,661	0,3	Valid
	4	X _{2-2,2}	0,738	0,3	Valid
	5	X _{2-3,1}	0,722	0,3	Valid
	6	X _{2-3,2}	0,751	0,3	Valid
	7	X _{2-4,1}	0,858	0,3	Valid
	8	X _{2-4,2}	0,612	0,3	Valid
	9	X _{2-5,1}	0,607	0,3	Valid
	10	X _{2-5,2}	0,752	0,3	Valid
Fasilitas Kerja (X ₃)	1	X _{3-1,1}	0,682	0,3	Valid
	2	X _{3-1,2}	0,610	0,3	Valid
	3	X _{3-2,1}	0,710	0,3	Valid
	4	X _{3-2,2}	0,767	0,3	Valid
	5	X _{3-3,1}	0,580	0,3	Valid
	6	X _{3-3,2}	0,543	0,3	Valid
	7	X _{3-4,1}	0,825	0,3	Valid
	8	X _{3-4,2}	0,642	0,3	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	1	Y _{1-1,1}	0,370	0,3	Valid
	2	Y _{1-1,2}	0,449	0,3	Valid
	3	Y _{1-2,1}	0,745	0,3	Valid
	4	Y _{1-2,2}	0,325	0,3	Valid

Variabel	Pernyataan ke	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
	5	$Y_{1-3,1}$	0,634	0,3	Valid
	6	$Y_{1-3,2}$	0,493	0,3	Valid
	7	$Y_{1-4,1}$	0,834	0,3	Valid
	8	$Y_{1-4,2}$	0,518	0,3	Valid
	9	$Y_{1-5,1}$	0,707	0,3	Valid
	10	$Y_{1-5,2}$	0,786	0,3	Valid

Sumber : Olahan Data SPSS 25.0 (2025)

Seluruh butir pernyataan dari setiap variabel dinyatakan valid karena nilai rhitung untuk masing-masing item lebih besar dari rkritis (0,3) sehingga semua instrumen yang digunakan dalam penelitian (Sujarweni, 2021).

b. Uji Reliabilitas Data

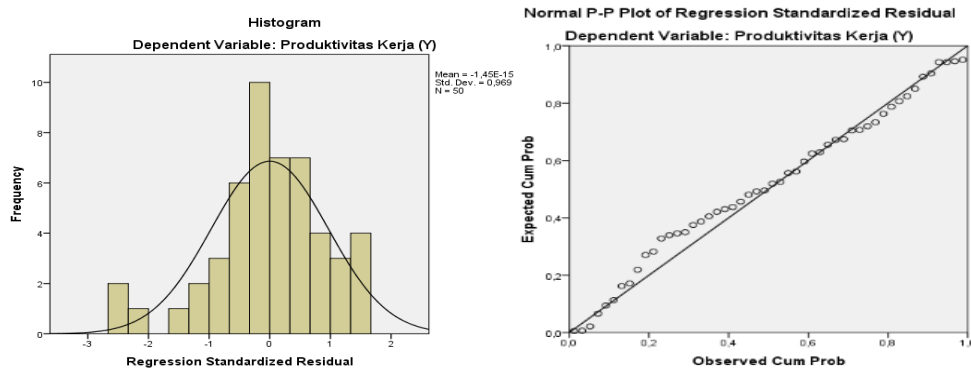
Tabel 4. Uji Reliabilitas untuk Setiap Variabel

Reliability Statistics				
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Syarat	Kesimpulan
Beban Kerja (X_1)	0,896	10	Cronbach's Alpha > 0,7	Reliabel
Hubungan Kerja (X_2)	0,921	10	Cronbach's Alpha > 0,7	Reliabel
Fasilitas Kerja (X_3)	0,893	8	Cronbach's Alpha > 0,7	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,866	10	Cronbach's Alpha > 0,7	Reliabel

Sumber : Olahan Data SPSS 25.0 (2025)

Seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas, yaitu memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa item-item dalam variabel ini sangat andal dalam mengukur konstruk yang dimaksud (Wakhyuni & Dalimunthe, 2020).

c. Uji Normalitas Data



Gambar 1. Grafik Histogram dan P-P Plot

Sumber : Olahan Data SPSS 25.0 (2025)

Bentuk histogram mendekati lonceng (*bell-shaped curve*) dengan sebagian besar nilai residual berada di sekitar angka nol, serta garis kurva normal yang membentuk pola simetris. Hal ini mengindikasikan bahwa residual menyebar secara normal (Wakhyuni et al., 2017). Grafik Normal P-P Plot menggambarkan 50 titik-titik data pada grafik berada cukup dekat dan mengikuti garis diagonal, yang menunjukkan bahwa nilai residual cenderung terdistribusi normal (Sujarweni, 2021).

Tabel 5. Normalitas Data dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual	
N	50
Test Statistic	0,103
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}

Sumber : Olahan Data SPSS 25.0 (2025)

Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai ini lebih besar dari batas signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data residual dalam model regresi adalah normal (Nasution, 2024).

d. Uji Multikolinieritas Data

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

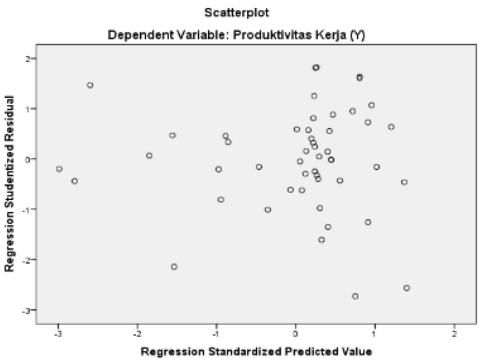
Coefficients ^a				
Model	Collinearity Statistics			Kesimpulan
	Tolerance	VIF	Syarat	
1 (Constant)				
Beban Kerja (X ₁)	0,167	5,980	Tolerance > 0,10 dan VIF < 10	Tidak Ada Masalah Multikolinieritas
Hubungan Kerja (X ₂)	0,125	7,984		
Fasilitas Kerja (X ₃)	0,127	7,864		

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : Olahan Data SPSS 25.0 (2025)

Variabel beban kerja, hubungan kerja, dan fasilitas kerja masing-masing memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga tidak ada masalah multikolinieritas.

e. Uji Heteroskedastisitas Data



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sumber : Olahan Data SPSS 25.0 (2025)

Grafik scatterplot menunjukkan pola penyebaran 50 titik residual yang acak dan menyebar di sekitar sumbu horizontal (nilai prediksi standar regresi). Pola ini mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu varians residual konstan pada setiap nilai prediksi (Nasution, 2024).

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas dengan Gjelser

Model	Coefficients ^a		Kesimpulan
	Sig.	Syarat Sig.	

1	(Constant)	0,861		
	Beban Kerja (X ₁)	0,110		
	Hubungan Kerja (X ₂)	0,460	Sig. > 0,05	Tidak Ada Gejala
	Fasilitas Kerja (X ₃)	0,247		Heteroskedastisitas
a. Dependent Variable: Absolute_Residual				

Sumber : Olahan Data SPSS 25.0 (2025)

Signifikan dari variabel beban kerja, hubungan kerja, dan fasilitas kerja lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas (Wakhyuni & Dalimunthe, 2020).

f. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a			Kesimpulan Arah Pengaruh
Model		UnStandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,029	1,497		
	Beban Kerja (X ₁)	0,324	0,089	0,341	Positif
	Hubungan Kerja (X ₂)	0,238	0,100	0,257	Positif
	Fasilitas Kerja (X ₃)	0,492	0,132	0,400	Positif
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)					

Sumber : Olahan Data SPSS 25.0 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi: $Y = 1,029 + 0,324X_1 + 0,238X_2 + 0,492X_3 + e$. Persamaan ini mengindikasikan bahwa ketika seluruh variabel independen (Beban Kerja, Hubungan Kerja, dan Fasilitas Kerja) berada pada titik nol, maka Produktivitas Kerja memiliki nilai awal sebesar 1,029. Koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0,324 menunjukkan hubungan positif, yang berarti peningkatan satu satuan beban kerja akan menaikkan produktivitas kerja sebesar 0,324 satuan. Begitu pula dengan Hubungan Kerja yang memiliki koefisien sebesar 0,238, serta Fasilitas Kerja sebesar 0,492.

Dengan demikian, seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikat (Sujarweni, 2021). Di antara ketiganya, fasilitas kerja memiliki kontribusi paling dominan terhadap peningkatan produktivitas kerja, ditunjukkan oleh nilai regresi dan koefisien beta tertinggi (Sugiyono, 2019).

g. Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 8. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				Kesimpulan Pengaruh
Model		t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Syarat Sig.	
1	(Constant)	0,688		0,495		
	Beban Kerja (X ₁)	3,631	2,013	0,001	t _{hitung} > t _{tabel}	Signifikan
	Hubungan Kerja (X ₂)	2,373	2,013	0,022	dan	Signifikan
	Fasilitas Kerja (X ₃)	3,715	2,013	0,001	Sig. < 0,05	Signifikan
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)						

Sumber : Olahan Data SPSS 25.0 (2025)

Berdasarkan hasil uji-t dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial. Variabel Beban Kerja (X₁) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,631 yang melebihi t_{tabel} sebesar 2,013, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Sugiyono, 2019).

Variabel Hubungan Kerja (X2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,373 yang juga lebih besar dari t_{tabel} 2,013, serta nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Sugiyono, 2019).

Variabel Fasilitas Kerja (X3) mencatat nilai t_{hitung} sebesar 3,715 yang juga lebih besar dari t_{tabel} 2,013, serta nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Sugiyono, 2019).

Dengan demikian, seluruh variabel independen (X1, X2, X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y), sehingga analisis dapat dilanjutkan ke pengujian simultan melalui uji F.

h. Uji Simultan (Uji-F)

Tabel 9. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a								
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Fhitung</i>	<i>Ftabel</i>	<i>Sig.</i>	<i>Syarat</i>	<i>Kesimpulan Pengaruh</i>
1	<i>Regression</i>	2739,392	3				$F_{hitung} > F_{tabel}$	
	<i>Residual</i>	199,108	46	210,961	2,807	0,000^b	dan	Signifikan
	<i>Total</i>	2938,500	49				$Sig. < 0,05$	
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)								
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X₁) , Hubungan Kerja (X₂), Fasilitas Kerja (X₃)								

Sumber : Olahan Data SPSS 25.0 (2025)

Hasil uji F (simultan) yang ditampilkan pada Tabel 3.33 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berada jauh di bawah ambang signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_o) ditolak. Nilai F_{hitung} sebesar 210,961 lebih tinggi daripada F_{tabel} sebesar 2,807, berdasarkan perhitungan derajat kebebasan (df₁ = 3 dan df₂ = 46). Maka, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja, Hubungan Kerja, dan Fasilitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Sugiyono, 2019).

i. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,966 ^a	0,932	0,928	2,08049
Predictors: (Constant), Beban Kerja (X ₁), Hubungan Kerja (X ₂), Fasilitas Kerja (X ₃)				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)				

Sumber : Olahan Data SPSS 25.0 (2025)

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,928 menunjukkan bahwa 92,8% variasi dalam Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja, Hubungan Kerja, dan Fasilitas Kerja. Sisanya, sebesar 7,2%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini, seperti motivasi, kompetensi, disiplin, kepemimpinan, pelatihan, kesejahteraan, serta manajemen waktu (Nasution, 2024). Koefisien R sebesar 0,966 mencerminkan korelasi yang sangat kuat antara ketiga variabel bebas terhadap Produktivitas Kerja (Wakhyuni et al., 2021).

Pembahasan Penelitian

a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan J&T Express cabang Medan. Indikator

beban kerja, yang mencakup beban pekerjaan, waktu, fisik, mental, dan psikologis berkontribusi terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini mendukung pernyataan Sutrisno (2019) bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas. Selaras pula dengan temuan Ilmi et al. (2024), Karauwan et al. (2024), Lupika (2024), dan Khoirudin et al. (2024). Dengan hasil ini, tujuan dan rumusan masalah penelitian telah tercapai, yakni mengenai pengaruh parsial beban kerja terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian di J&T Express cabang Medan menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial. Hal ini ditinjau dari lima indikator utama, yaitu beban pekerjaan, beban waktu, beban fisik, beban mental, dan beban psikologis. Beban pekerjaan yang proporsional mampu meningkatkan motivasi serta rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas. Beban waktu yang dikelola secara efektif mendorong efisiensi serta ketepatan kerja.

Beban fisik yang sesuai membantu menjaga kebugaran dan mencegah kelelahan berlebih. Beban mental yang optimal meningkatkan kemampuan kognitif dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Sementara itu, beban psikologis yang tertangani dengan baik melalui dukungan sosial dapat meningkatkan kesejahteraan emosional. Secara keseluruhan, manajemen beban kerja yang seimbang berdasarkan kelima indikator tersebut dapat menciptakan tantangan positif yang mendukung peningkatan produktivitas karyawan dalam organisasi secara berkelanjutan.

b. Pengaruh Hubungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan J&T Express cabang Medan.

Hubungan kerja yang berkualitas, meliputi komunikasi, kerja sama, rasa saling percaya, manajemen konflik, dan hubungan interpersonal akan meningkatkan produktivitas. Temuan ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2019) dan beberapa penelitian sebelumnya seperti oleh Hulu et al. (2024), Parinussa & Dunan (2022), Aspani et al. (2022), dan Ambarini (2020). Penelitian ini juga berhasil menjawab tujuan dan rumusan masalah, yakni mengenai pengaruh parsial hubungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di J&T Express cabang Medan, diketahui bahwa hubungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan secara parsial, dengan indikator utama berupa komunikasi, kerja sama, kepercayaan, pengelolaan konflik, serta hubungan interpersonal. Komunikasi yang efektif, terbuka, dan timbal balik memfasilitasi pertukaran informasi yang jelas sehingga mempercepat koordinasi dan mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Kerja sama antarkaryawan memungkinkan pembagian tanggung jawab yang efisien, memperkuat kolaborasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Kepercayaan, baik antar rekan kerja maupun kepada atasan, membangun rasa tanggung jawab dan meningkatkan kemandirian dalam bekerja. Pengelolaan konflik yang baik turut menjaga stabilitas kerja dan mencegah gangguan produktivitas. Sementara itu, hubungan interpersonal yang harmonis menciptakan atmosfer kerja yang suportif dan meningkatkan motivasi kerja. Secara keseluruhan, hubungan kerja yang berkualitas menjadi elemen krusial dalam meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.

c. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan J&T Express cabang Medan.

Indikator fasilitas kerja meliputi kelengkapan dan efektivitas sarana serta prasarana, yang apabila optimal, mampu mendukung kelancaran aktivitas kerja. Temuan ini mendukung pendapat Sutrisno (2019) dan sejalan dengan penelitian Wansah et al. (2024), Afdilla (2023), Ikram (2023), dan Darmiah et al. (2023) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja

merupakan faktor penting dalam menunjang produktivitas pegawai di suatu organisasi. Penelitian ini juga berhasil menjawab tujuan dan rumusan masalah, yakni mengenai pengaruh parsial fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan.

Hasil penelitian di J&T Express cabang Medan menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan melalui beberapa indikator, yakni kelengkapan sarana dan prasarana, efektivitas, serta kinerja fasilitas. Fasilitas kerja menjadi aspek penting dalam menunjang efektivitas kerja. Kelengkapan sarana seperti komputer, alat komunikasi, dan kendaraan operasional membantu mempercepat penyelesaian tugas. Sementara itu, kelengkapan prasarana seperti ruang kerja yang nyaman, fasilitas istirahat, serta sistem keamanan mendukung kelancaran aktivitas harian. Efektivitas fasilitas tercermin dari penggunaan sarana dan prasarana yang sesuai kebutuhan serta berfungsi optimal, sehingga mengurangi hambatan kerja. Kinerja fasilitas yang baik, seperti kendaraan pengiriman dan sistem informasi yang handal, mendorong efisiensi dan menghindari keterlambatan. Dengan demikian, fasilitas kerja yang terorganisir dengan baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan J&T Express cabang Medan.

d. Pengaruh Beban Kerja, Hubungan Kerja, dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, hubungan kerja, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan J&T Express cabang Medan.

Peningkatan dalam beban kerja, hubungan kerja, dan fasilitas kerja secara bersama-sama berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini telah berhasil mencapai tujuannya, yakni menguji pengaruh simultan ketiga variabel tersebut terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitian ini juga telah memberikan jawaban atas rumusan masalah yang diajukan secara empiris dan meyakinkan dan tujuan tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2019) yang menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, tiga di antaranya adalah beban kerja, hubungan kerja, dan fasilitas kerja. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khoirudin et al. (2024) yang menunjukkan bahwa beban kerja, hubungan kerja, dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di J&T Express cabang Medan, ditemukan bahwa beban kerja, hubungan kerja, dan fasilitas kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketiga variabel tersebut, apabila diterapkan secara terpadu, berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas melalui lima indikator utama, yakni kemampuan kerja, hasil kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Beban kerja yang dirancang sesuai kapasitas individu mampu menstimulasi keterampilan dan ketanggapan karyawan. Sementara itu, hubungan kerja yang kondusif menciptakan lingkungan kolaboratif yang memperkuat komunikasi dan solidaritas. Fasilitas kerja yang memadai mendukung kelancaran operasional, mempercepat proses kerja, serta mengurangi risiko kesalahan teknis. Di antara ketiganya, fasilitas kerja memberikan pengaruh paling besar, sebagaimana dibuktikan oleh nilai koefisien regresi tertinggi (0,492) dan signifikansi t hitung (3,715).

Fasilitas yang baik tidak hanya mempercepat pelaksanaan tugas, tetapi juga menciptakan kenyamanan fisik dan psikologis. Oleh sebab itu, fasilitas kerja dianggap sebagai faktor paling dominan dalam meningkatkan produktivitas. Meskipun demikian, sinergi antara ketiga aspek tersebut tetap diperlukan karena masing-masing memiliki peran saling melengkapi.

Ketidakseimbangan dalam satu aspek dapat menghambat kinerja secara keseluruhan. Untuk mencapai produktivitas optimal, J&T Express cabang Medan disarankan menjaga keselarasan antara beban kerja yang proporsional, hubungan kerja yang harmonis, dan fasilitas kerja yang memadai, guna mendukung pengembangan karyawan secara menyeluruh dan meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di J&T Express cabang Medan, ditemukan bahwa beban kerja, hubungan kerja, dan fasilitas kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja menjadi faktor yang paling dominan dengan nilai regresi tertinggi.

Perusahaan disarankan untuk mengelola beban kerja secara proporsional dan menerapkan sistem rotasi tugas guna menjaga semangat kerja. Selain itu, penting untuk membangun hubungan kerja yang harmonis melalui pelatihan komunikasi dan kegiatan internal yang mendukung kerja sama tim. Pemeliharaan fasilitas kerja juga perlu dilakukan secara rutin agar tetap optimal dan menunjang efisiensi operasional. Terakhir, pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan penugasan yang sesuai kemampuan akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas dan konsistensi hasil kerja. Dengan mengintegrasikan ketiga aspek tersebut secara seimbang, perusahaan dapat mendorong produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan dan meningkatkan daya saing di sektor logistik.

Referensi:

- Afdilla, R. D. (2023). Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Serta Kerja Sama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Study Kasus Pada Karyawan Sinar Group Surabaya). *Soetomo Management Review*, 1(3), 291-302.
- Ambarini, E. (2020). Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Varibel Moderating. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10(2), 23407.
- Aspani, G. C., Sendow, G. M., & Tampenawas, J. L. (2022). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Etos Kerja dan Hubungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Sahid Kawanua Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 63-72.
- Azhari, A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidendeng Rappang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(2), 69-83.
- Egbe, E. S. (2022). Organizational Reward System and Employees' Productivity in Faith Plant Limited Cross River State, Nigeria. *International Journal of Business Systems and Economics*, 13(6), 32-43.
- Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., & Aziza, P. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Hubungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Jaya Abadi Manunggal. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(2).
- Ikram, M. (2023). Fasilitas dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Lakawan Di Kabupaten Enrekang. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 6(1), 1-8.
- Ilmi, M., Ariani, L., & Quarta, D. L. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pembimbing Kemasyarakatan BAPAS Kelas 1 Banjarmasin. *Jurnal Psikologi*, 1(4), 13-13.

- Karauwan, K., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2024). Pengaruh Etos Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(01), 499-509.
- Khoirudin, A. I., Buniarto, E. A., & Hardiningrum, I. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Sarana Prasarana, dan Hubungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Sugiarto Kediri. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 5(2), 111-121.
- Lupika, S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Panda Indonesia Ibe Tulungagung. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 5(3), 143-154.
- Munandar, A. S. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press).
- Munawirsyah, M. (2021). *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Yogyakarta; Andi.
- Nasution, F. A. (2024). The Influence Of Spirit, Leadership Style, And Ethic On Performance Employees Bank BRI Medan. *Jurnal Scientia*, 13(03), 734-744.
- Olynick, J., & Li, H. Z. (2020). Organizational Culture and Its Relationship With Employee Stress, Enjoyment of Work And Productivity. *International Journal of Psychological Studies*, 12(2), 14.
- Parinussa, K. R., & Dunan, H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Hubungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Saat Pandemi Covid 19 (Studi Pada Telkomsel Bandar Lampung). *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(4), 315-326.
- Priya, R. S., & Aroulmoji, V. (2020). A review on Productivity and Its Effect in Industrial Manufacturing. *International Journal for Advanced Science and Engineering*, 6(4), 1490-1499.
- Putra, A. R., Anjanarko, T. S., Ernawati, E., & Masithoh, N. (2022). Development of Employee Work Productivity Through Support of Work Facilities and Management Information Systems. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(3), 19-23.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2021). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wakhyuni, E. (2018, October). An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. In *International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP)* (Vol. 1, No. 1, pp. 251-257).
- Wakhyuni, E., & Dalimunthe, A. A. (2020). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa, Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Karo. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(2), 14-29.
- Wakhyuni, E., Muis, M. R., & Setiawan. N. (2021). Analysis Of Work Skills, Education Level, Income On Employee Productivity Pt Infomedia Nusantara Subsidiary Telkom Group. *National Conference On Applied Business (NCAB-9)*, 9 (1), 127
- Wakhyuni, E., Siregar, N., & Ningsih, L. (2017). Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Binjai Sumut. *Research Report*, 890-901.

- Wansah, A., Aginta, W., & Bahri, S. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Al-Azhar Medan. *BONANZA: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Bisnis dan Keuangan*, 4(1), 47-53.
- Wulandari, N. (2022). Analysis of Factors Affecting Employee Productivity (Study on the Employee of PT Arkan Teknik Medan). *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 3(2), 219-226.