

SKRIPSI

**ANALISIS MOTIVASI DAN BEBAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BALI KULINA UTAMA
(INDOGUNA BALI)**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program Studi

Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis

Politeknik Negeri Bali

Diajukan Oleh :

PUTU YUNITA INTAN CAHYANI

2015744147

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2024

SKRIPSI

**ANALISIS MOTIVASI DAN BEBAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BALI KULINA UTAMA
(INDOGUNA BALI)**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program Studi

Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis

Politeknik Negeri Bali

Diajukan Oleh :

PUTU YUNITA INTAN CAHYANI

2015744147

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

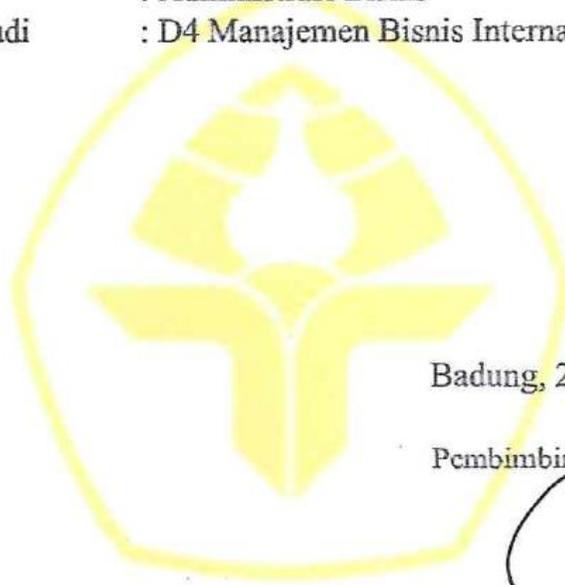
2024

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis Motivasi dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2. Penulis
 - a. Nama : Putu Yunita Intan Cahyani
 - b. NIM : 2015744147

3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional



Badung, 21 Agustus 2024

Pembimbing I

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Kadek Dwi Cahaya Putra'.

Dr. phil Kadek Dwi Cahaya Putra, S.Pd., M.Sc.
NIP. 197703052001121001

Pembimbing II

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ni Ketut Narti'.

Dra. Ni Ketut Narti, MM
NIP. 196212311994032003

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI
ANALISIS MOTIVASI DAN BEBAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BALI KULINA UTAMA
(INDOGUNA BALI)

Oleh :
Putu Yunita Intan Cahyani
2015744147

Penguji 1	Disahkan : Ketua Tim Penguji	Penguji 2
		
Ida Bagus Sanjaya, SE,MM NIP. 196307301989031002	Dra. Ni Ketut Narti, MM. NIP. 196212311994032003	I Ketut Mudherana, SE., M.Si NIP.196212311988031012

Mengetahui,
Jurusan Administrasi Bisnis

Ketua,



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D.
196409291990032003

Badung, 21 Agustus 2024

Prodi Manajemen Bisnis Internasional

Ketua,



Ketut Vimi Elfarosa, SE., M.M
197612032008122001

MOTTO

Tetaplah berproses untuk mencapai kesuksesan
walau sedikit demi sedikit

PERSEMBAHAN:

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa dan atas restu dan doa dari orang – orang yang saya cintai dan sayangi, akhirnya skripsi ini dapat dirangkum dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu rasa bangga, bahagia dan rasa syukur ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya, yang telah mendukung saya dalam segala hal terkait pendidikan dan selalu mendoakan untuk kesuksesan saya.
2. Keluarga besar yang selalu memberi dukungan dan nasehat serta semangat dalam menyelesaikan Pendidikan saya.
3. Teman – teman sekelas dan seperjuangan kelas 8 B Manajemen Bisnis Internasional

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putu Yunita Intan Cahyani
NIM : 2015744147
Prodi/Jurusan : D4 Manajemen Bisnis Internasional

Dengan ini menyatakan bahwa naskah SKRIPSI saya dengan judul:

“ Analisis Motivasi dan Beban Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bali Kulina Utama (Indoguna Bali)”

adalah memang benar asli karya saya. Dengan ini saya juga menyatakan bahwa dalam naskah SKRIPSI ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah SKRIPSI ini dan disebutkan pada daftar pustaka.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan menerima sanksi akademis dalam bentuk apapun.

Badung, 6 September 2024

Yang menyatakan,



Putu Yunita Intan Cahyani
NIM. 2015744147

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRAK

Penelitian dilakukan pada PT Bali Kulina Utama. Penelitian ini berjudul “Analisis Motivasi dan Beban Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT bali Kulina Utama”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh dari motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bali Kulina Utama (Indoguna Bali). Penelitian ini merupakan penelitian analisis statistik deskriptif yang menggunakan sampel penelitian sebanyak 97 orang. Untuk pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui media sosial. Dalam penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda lalu diolah dan di analisis menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien 5.926 dengan nilai signifikan 0.000, beban kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan dengan nilai koefisien -1.082 dan nilai signifikan 0.282. Motivasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan F hitung $18.237 > 3.09$ serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan koefisien determinasi sebesar 28%.

Kata Kunci : Motivasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The research was conducted at PT Bali Kulina Utama. This research is entitled “Analysis of Employee Motivation and Workload on Employee Job Satisfaction at PT Bali Kulina Utama”. The aim of this research is to analyze how much influence motivation and workload have on employee job satisfaction at PT Bali Kulina Utama (Indoguna Bali). This research is a descriptive statistical analysis research that uses a research sample of 97 people. To collect data in this research, a questionnaire was distributed via social media. In this research, a simple random sampling method was used. The analysis technique used is multiple linear regression analysis which is then processed and analyzed using the SPSS version 26 program. The results of this study show that motivation partially has a positive and significant effect on job satisfaction with a coefficient value of 5.926 with a significant value of 0.000, partial workload has no positive and significant effect with a coefficient value of -1.082 and a significant value of 0.282. Motivation and workload simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction with an F count of $18.237 > 3.09$ and a significance value of $0.000 < 0.05$ with a coefficient of determination of 28%.

Keyword: Motivation, Workload, And Job Satisfaction

PRAKATA

Puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulisan skripsi yang berjudul “**Analisis Motivasi dan Beban Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bali Kulina Utama**” ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M. selaku Ketua Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Bisnis Internasional
4. Bapak Dr. phil. Kadek Dwi Cahaya Putra, S. Pd.M.Sc. selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan serta arahan, dorongan, dan semangat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
5. Ibu Dra. Ni Ketut Narti, MM selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan serta arahan, dorongan, dan semangat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

6. Bapak I Made Dharma Wijaya, SE selaku HRD/GA PT Bali Kulina Utama yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan moral serta material sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.
8. Teman – teman serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan motivasi selama penulis menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Saya selaku penulis memohon maaf bila ada hal yang kurang berkenan di hati pembaca baik disengaja maupun tidak disengaja. Sekian dan terima kasih.

Badung, 3 Juli 2024

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

Penulis

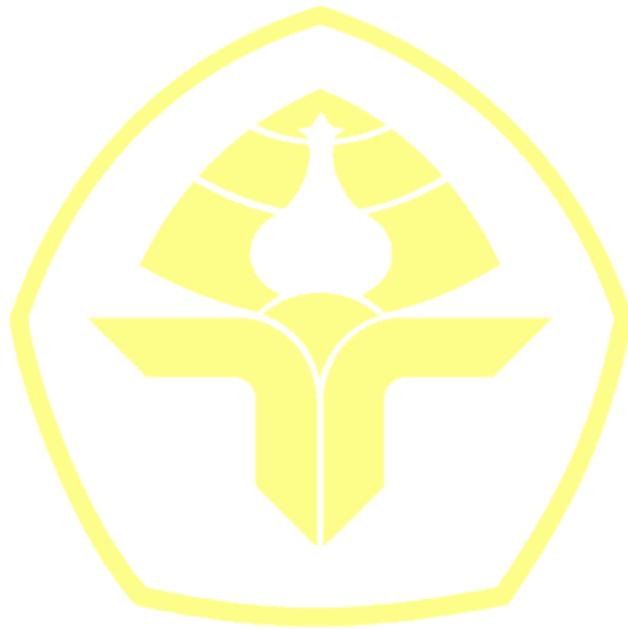
DAFTAR ISI

HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	vi
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.4.1 Manfaat Teoritis	12
1.4.2 Manfaat Praktis	12
1.5 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
2.1 Telaah Teori.....	15
2.1.1 Sumber Daya Manusia	15
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.3 Motivasi Kerja.....	17

2.1.4	Beban Kerja.....	20
2.1.5	Kepuasan Kerja.....	23
2.2	Kajian Penelitian Terdahulu	26
2.3	Kerangka Konsep	32
2.4	Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....		35
3.1	Lokasi Penelitian	35
3.2	Obyek Penelitian	35
3.3	Populasi dan Sampel	36
3.3.1	Populasi.....	36
3.3.2	Sampel.....	36
3.4	Data Penelitian	38
3.4.1	Jenis Data	38
3.4.2	Sumber Data.....	38
3.4.3	Metode Pengumpulan Data.....	39
3.5	Variabel Penelitian.....	40
3.5.1	Variabel Independen (Variabel Bebas).....	40
3.5.2	Variabel Dependen (Variabel Terikat).....	41
3.6	Metode Analisis.....	41
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif	41
3.6.2	Uji Instrumen	42
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	45

3.6.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
3.6.5	Pengujian Hipotesis.....	47
3.6.6	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	50
3.7	Jadwal Penelitian.....	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		52
4.1	Gambaran Umum Khalayak Sasaran	52
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	52
4.1.2	Bidang Usaha	53
4.1.3	Lokasi Perusahaan.....	54
4.1.4	Struktur Organisasi PT Bali Kulina Utama.....	54
4.2	Hasil Analisis dan Pembahasan.....	60
4.2.1	Analisis Statistik Deskriptif	60
4.2.2	Uji Instrumen	67
4.2.3	Uji Asumsi Klasik	70
4.2.4	Analisis Regresi Linier Berganda	74
4.2.5	Uji Hipotesis.....	76
4.2.6	Pembahasan.....	81
4.3	Implementasi Hasil Penelitian.....	84
4.3.1	Implikasi Teoritis.....	84
4.3.2	Implikasi Manajerial	85
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		86
5.1	Simpulan.....	86

5.2 Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	

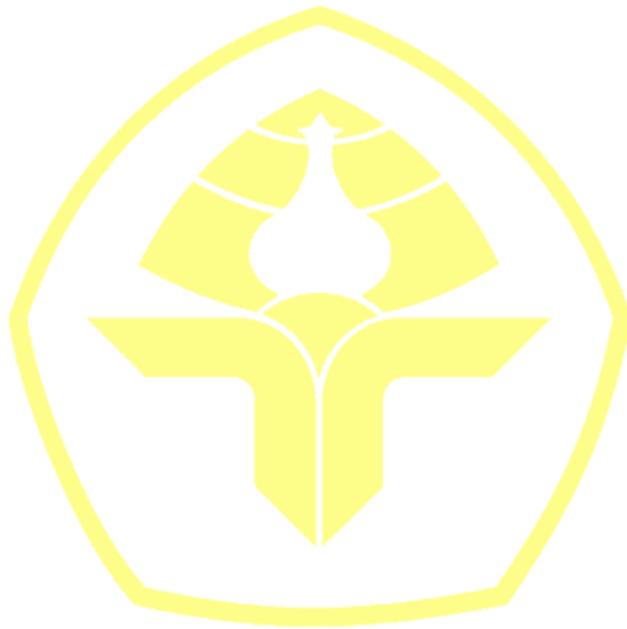


JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Waktu Kerja Efektif Per Hari	7
Tabel 1. 2 Waktu Kerja Efektif 6 Hari Kerja.....	7
Tabel 1. 3 Hasil Perhitungan Beban Kerja Posisi Admin Sales	8
Tabel 1. 4 Hasil Perhitungan Total Beban Kerja Posisi Admin Sales	9
Tabel 1. 5 Standar Tingkat Efisiensi Pekerjaan.....	10
Tabel 2. 1 Kajian Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3. 1 Skala Likert	42
Tabel 4. 1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	61
Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan usia	62
Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	62
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	63
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
Tabel 4. 6 Nilai Interval Kelas	65
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (X1)	65
Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Beban Kerja (X2) .	66
Tabel 4. 9 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) .	67
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	68
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	69
Tabel 4. 12 Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-smirnov	70
Tabel 4. 13 Uji Normalitas Monte Carlo.....	71
Tabel 4. 14 Variabel Motivasi	72

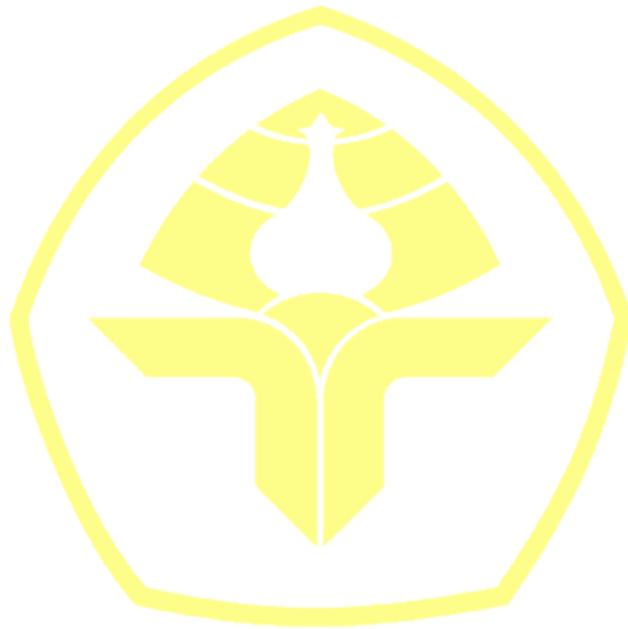
Tabel 4. 15 Analisis dengan bantuan Program SPSS Versi 26	78
Tabel 4. 16 Hasil Perhitungan <i>Fhitung</i>	80
Tabel 4. 17 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	81



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep Penelitian	33
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Bali Kulina Utama	55



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Formulir Proses Bimbingan
- Lampiran 2 : Surat Keterangan Penelitian Dari Perusahaan
- Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 : Tabulasi Kuesioner
- Lampiran 5 : Statistik Deskriptif Variabel
- Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian
- Lampiran 7 : Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 8 : Hasil Uji Regresi Berganda Dan Uji Hipotesis
- Lampiran 9 : Koefisien r-Tabel, Distribusi F-Tabel Dan t-Tabel
- Lampiran 10 : Luaran Infografis Program Peningkatan Motivasi Kerja
- Lampiran 11 : Surat Penggunaan Karya Mahasiswa
- Lampiran 12 : Luaran berupa surat Keterangan Penerimaan Karya Mahasiswa
- Lampiran 13 : Daftar Riwayat Hidup Peneliti

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya ditentukan oleh faktor eksternal seperti pasar dan teknologi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan (Sutrisno, 2017:3). Menurut Sulistyowati (2021) sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Wibowo (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Berangkat dari itu maka sangat penting untuk

diutamakan dan diperhatikan pengelolaannya dengan baik, baik untuk ketersediannya maupun kompetensinya/kemampuannya. Ketersediaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena diyakini bahwa ada rasio - rasio tertentu yang menjadi pedoman untuk penyelesaian suatu kegiatan ataupun pekerjaan, jumlah sumber daya manusia sangat menentukan dalam perhitungan efektif dan efisiennya penyelesaian pekerjaan, ketidaktepatan dalam penyediaan sumber daya manusia dapat mengakibatkan tidak efisien dan efektifnya penyelesaian pekerjaan (Soemarsono, 2018).

Karyawan merupakan salah satu aset terpenting bagi suatu perusahaan karena mereka berperan dalam mencapai tujuan organisasi serta menjaga kelangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Dalam konteks ini, kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian utama bagi manajemen perusahaan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi subyektif dari karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk motivasi dan beban kerja yang mereka hadapi sehari-hari. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi turnover, sementara beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kelelahan, stres, dan bahkan penurunan produktivitas.

Busro (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas seseorang tersebut, dan sebaliknya. Semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja seseorang tersebut. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima

dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019:74). Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Kepuasan kerja karyawan berperan penting dalam kelangsungan dan jangka panjang perusahaan. Karena jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka maka dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang puas cenderung lebih bertahan pada perusahaan yang tentunya berdampak baik bagi perusahaan dengan tidak perlu melakukan perekrutan karyawan baru yang membutuhkan biaya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya tentu termotivasi untuk memberi dorongan inovasi pada perusahaan yang mana hal ini tentu berdampak positif terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, salah satunya ialah beban kerja yang mana bila karyawan merasa sesuai dengan beban kerja yang didapat maka kepuasan kerja akan tercapai.

Sekhar et al. (2013) menjelaskan bahwa motivasi kerja individu berpengaruh langsung terhadap performansi dan kesigapan individu maupun kelompok dan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja organisasi. Individu yang memiliki motivasi kerja akan lebih sigap dalam pekerjaannya dan menghasilkan performansi yang jauh lebih baik dibandingkan individu yang tidak bermotivasi kerja. Menurut Robbins dan Judge (2018) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan

usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan.

Menurut Gibson (2017) beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan tersebut beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya. Haryono (2017) mengemukakan mengenai pengertian dari beban kerja ialah lamanya pekerja melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa memperlihatkan tanda-tanda kelelahan. Menurut Dhani (2017), beban kerja ialah tumpukkan ataupun sejumlah kegiatan yang seharusnya dilakukan oleh suatu organisasi atau pemegang kedudukan dalam jangka waktu.

Penelitian terdahulu dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Utama di Samarinda. Penelitian ini dilakukan pada salah satu bank di kota Samarinda. berdasarkan pada hasil wawancara, terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak puas apa yang mereka terima dari perusahaan, perusahaan harus tetap membayar memperhatikan tingkat beban kerja dan memberikan motivasi terus menerus kepada setiap orang karyawan tanpa pilih kasih sehingga karyawan merasa cukup dan puas apa yang telah mereka terima. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari

pengolahan data diketahui bahwa motivasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian hipotesis diketahui bahwa motivasi adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan perolehan koefisien regresi terstandar (*Standardized coefsiens*) sebesar 0,688 lebih besar dari variabel beban kerja sebesar 0,205 maka terbukti berpengaruh signifikan kepuasan kerja karyawan.

Banyak perusahaan yang berhasil membangun bisnisnya, tetapi kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan khususnya dalam hal kepuasan kerjanya. Karyawan membutuhkan kepuasan kerja agar mereka loyal terhadap perusahaan dan mencintai pekerjaannya sehingga menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Hal ini merupakan prestasi perusahaan dalam memperlakukan pekerjanya dengan baik. Hubungan kerja yang baik antar rekan kerja dan dukungan atasan serta pengakuan atas kontribusi mereka membuat mereka termotivasi dalam melakukan kewajiban atau pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja juga dapat dilihat dari beban kerja yang dilimpahkan pada karyawan, apabila beban kerja yang dilimpahkan sesuai dengan kapasitas kerja karyawan maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik dan optimal. Sebaliknya jika beban kerja yang dilimpahkan melebihi kapasitas kerja maka akan berdampak buruk pada hasil kerja dan tentunya juga berpengaruh pada perusahaan.

PT Bali Kulina Utama merupakan anak perusahaan dari PT Indoguna Utama yang berpusat di Jakarta Timur. PT Indoguna Utama ini memiliki beberapa anak perusahaan di berbagai daerah di Indonesia, dan salah satunya yang di Bali bernama

PT Bali Kulina Utama yang sudah memiliki izin usaha sendiri. PT Bali Kulina Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor makanan dan minuman yang memiliki kualitas produk *import* dan lokal yang premium, karena kualitas produknya yang premium perusahaan ini dipercaya memasok ke berbagai usaha bisnis besar khususnya di Bali seperti hotel mewah bintang 5, restaurant, dan *catering*.

Dalam mempertahankan citra perusahaan guna meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan, salah satu caranya yaitu dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, masing-masing karyawan harus memahami tugas pokok dan fungsi masing-masing individu karyawan agar tidak menghambat kinerja dan memberi hasil yang optimal.

Berdasarkan wawancara dan observasi selama melakukan kegiatan Praktek Kerja Lapangan peneliti sering menemukan keluhan bahwa dari beberapa karyawan di tiap divisi PT Bali Kulina Utama mengeluh mengenai masalah beban kerja yaitu karyawan mengerjakan tugas diluar tugas utamanya seperti bagian admin *sales* khususnya bagian *handle driver* yang seharusnya hanya mengurus nota yang datang dari *driver* yang didapat dari *customer* tetapi harus mengerjakan pekerjaan lain seperti memilah dan menyiapkan nota *delivery order* dan *invoice* yang seharusnya dikerjakan oleh admin *delivery order* dan *Invoice*. Pekerjaan memilah *invoice* yang telah dicetak oleh admin yang seharusnya dilakukan oleh *account receivable* tetapi malah dikerjakan oleh Admin *Invoice*. Pekerjaan staf Gudang *dry* yang seharusnya hanya dilakukan oleh staf yang bersangkutan tetapi staf Gudang *frozen* diharuskan membantu pekerjaan mereka. Hal ini terjadi karena kurangnya sumber daya manusia di

perusahaan dan kurangnya penegasan tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian karyawan.

Berikut merupakan perhitungan beban kerja pada salah satu posisi yaitu admin sales pada perusahaan:

Tabel 1. 1 Waktu Kerja Efektif Per Hari

Allowance	25 %
Hari kerja/minggu	6
Jam kerja/hari	9
Waktu/hari kerja efektif	6,75 jam atau 405 menit

Sumber data: HRD PT Bali Kulina Utama

Tabel diatas merupakan tabel perhitungan waktu kerja efektif yang mana sumber datanya berasal dari perusahaan tempat penelitian yang kemudian diolah dengan rumus perhitungan waktu kerja efektif yaitu dari 100% total waktu kerja diberi kelonggaran waktu untuk istirahat ataupun kegiatan lain sebesar 25% sehingga sisa total waktu kerja sebesar 75% yang kemudian dikalikan dengan total jam kerja perhari nya yaitu 9 jam sehingga diperoleh waktu kerja efektif per hari nya yaitu 6,75 jam atau 405 menit per hari kerjanya.

Tabel 1. 2 Waktu Kerja Efektif 6 Hari Kerja

Allowance	25 %
Hari kerja/minggu	6
Jam kerja/hari	9
Waktu/hari kerja efektif	6,75 jam atau 405 menit

Sumber data: HRD PT Bali Kulina Utama

Tabel diatas merupakan tabel perhitungan waktu kerja efektif yang mana perharinya berjumlah 405 menit seperti hasil perhitungan diawal, yang kemudian dikalikan dengan hari kerja perminggu yang berjumlah 6 hari dan mendapat hasil 2.430 menit, kemudian dikalikan 24 yang merupakan hari kerja selama satu bulan dan mendapat hasil 9.720 menit dan yang terakhir merupakan hari kerja efektif selama satu tahun yaitu berjumlah 288 hari sehingga didapat waktu kerja efektif selama satu tahun yaitu berjumlah 116.640 menit.

Tabel 1. 3 Hasil Perhitungan Beban Kerja Posisi Admin Sales

No	Job Assignment	Work Result	Average Working Timr		Effective Working Time
1.	Membuat laporan penjualan harian	Laporan	60 menit × 6 hari	360	Yearly
2.	Memilah nota masuk	Dokumen	60 menit × 6 hari	360	Yearly
3.	Menyiapkan dan memilah nota yang akan dibawa oleh <i>driver</i>	Dokumen	60 menit × 6 hari	360	Yearly
4.	Membuat list kiriman untuk <i>driver</i>	Dokumen	60 menit × 6 hari	360	Yearly
5.	Mengecek nota kiriman barang	Aktivitas	60 menit × 6 hari	360	Yearly
6.	Membuat draft orderan untuk internal perusahaan	Dokumen	60 menit × 6 hari	360	Yearly
7.	Mensortir nota arsip per bulannya	Dokumen	60 menit	60	Yearly

8.	Melakukan <i>inventory</i> data	Aktivitas	60 menit	60	<i>Yearly</i>
----	---------------------------------	-----------	----------	----	---------------

Sumber data: HRD PT Bali Kulina Utama

Tabel diatas merupakan tabel beban kerja atau tugas–tugas yang dikerjakan pada posisi admin sales yang mana posisi ini merupakan posisi yang sering mengalami keluhan atas beban kerja yang dilimpahkan pada mereka. Telah ditulis secara rinci berapa jumlah waktu yang dibutuhkan posisi admin sales pada setiap beban kerja yang dikerjakan dan dikalikan dengan waktu pengerjaan dan frekuensi masing masing pekerjaan dan diperoleh jumlah rata–rata waktu kerja efektif tahunan.

Tabel 1. 4 Hasil Perhitungan Total Beban Kerja Posisi Admin Sales

No	<i>Job Assignment</i>	<i>Work Result</i>	<i>Average Working Timr</i>	<i>Effective Working Time</i>	<i>Workload</i>	<i>Kriteria Point</i>
1.	Membuat laporan penjualan harian	Laporan	360/menit/hari	116.640 menit	0,00308642	E
2.	Memilah nota masuk	Dokumen	360/menit/hari	116.640 menit	0,00308642	E
3.	Menyiapkan dan memilah nota yang akan dibawa oleh <i>driver</i>	Dokumen	360/menit/hari	116.640 menit	0,00308642	E
4.	Membuat list kiriman untuk <i>driver</i>	Dokumen	360/menit/hari	116.640 menit	0,00308642	E

5.	Mengecek nota kiriman barang	Aktivitas	360/menit/hari	116.640 menit	0,00308642	E
6.	Membuat draft orderan untuk internal perusahaan	Dokumen	360/menit/hari	116.640 menit	0,00308642	E
7.	Mensortir nota arsip per bulannya	Dokumen	60/menit/hari	116.640 menit	0,0005144	E
8.	Melakukan <i>inventory</i> data	Aktivitas	60/menit/hari	116.640 menit	0,0005144	E
Total working time			2.280 Menit	Total Workload	0,01954732	

Sumber data: HRD PT Bali Kulina Utama

Tabel diatas merupakan tabel hasil perhitungan beban kerja pada posisi admin sales yang mana sebelumnya telah didapat hasil perhitungan rata-rata waktu kerja tahunannya yang kemudian dibagi dengan waktu kerja efektif per tahunnya yaitu sebesar 116.640 menit sehingga didapat hasil yang tiap tugas-tugas yang dikerjakan memiliki hasil yang berbeda-beda yang kemudian diakumulasikan sehingga didapat hasil total waktu kerja sebesar 2.280 menit dan total beban kerja yaitu sebesar 0,01954732 per tahunnya.

Tabel 1. 5 Standar Tingkat Efisiensi Pekerjaan

Tingkat Standar Efisiensi	Kriteria	Point
$SLE \geq 1$	<i>Very Good</i>	A
$SLE = 0,90 - 0,99$	<i>Good</i>	B
$SLE = 0,70 - 0,89$	<i>Enough</i>	C

SLE = 0,50 – 0,69	<i>Medium</i>	D
SLE < 0,50	<i>Bad</i>	E

Sumber data : *Journal of Designing workload analysis by the American institute of physics*

Tabel diatas merupakan tabel standar tingkat efisiensi jabatan yang mana berdasarkan hasil perhitungan sebelumnya didapat hasil total beban kerja pada posisi admin sales yaitu sebesar 0,01954732 yang menunjukkan bahwa jumlah ini berada di tingkat E (*Bad*) atau buruk yang berarti total beban kerja tidak sesuai dengan kapasitas bekerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, penulis ingin mengkaji dan meneliti dengan melakukan pendekatan terhadap perusahaan dengan mengambil judul **“Analisis Motivasi dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bali Kulina Utama (Indoguna Bali)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti pokok permasalahannya yaitu:

- Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bali Kulina Utama?
- Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bali Kulina Utama?
- Apakah motivasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bali Kulina Utama?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bali Kulina Utama.
- b. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bali Kulina Utama.
- c. Untuk mengetahui apakah motivasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bali Kulina Utama.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan khalayak umum atau pembaca mengenai Sumber Daya Manusia khususnya mengenai Motivasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini mampu menambah ilmu pengetahuan dan konsep teori yang telah diperoleh selama pembelajaran 4 tahun perkuliahan khususnya dalam

bidang Sumber Daya Manusia mengenai Motivasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi bagi Politeknik Negeri Bali khususnya hal mengenai Motivasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.

c. Bagi Perusahaan PT Bali Kulina Utama

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan atau saran tambahan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT Bali Kulina Utama dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan serta memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhinya.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan secara garis besar landasan konsep yang meliputi latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengemukakan tentang teori – teori yang mendukung penelitian, yang menerangkan tentang pembahasan masalah yang diteliti di antaranya adalah teori beban kerja dan kepuasan kerja serta kajian penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

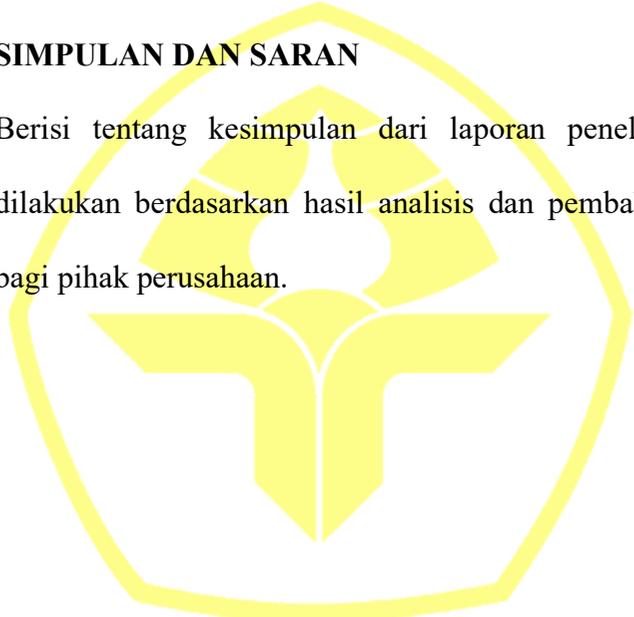
Berisi tentang Lokasi Penelitian, Obyek Penelitian, Populasi dan Sampel, Data Penelitian, Variabel Penelitian, Metode Analisis, Jadwal Penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Membahas tentang gambaran umum khalayak sasaran, hasil analisis dan pembahasan dan implikasi hasil penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan dari laporan penelitian yang telah dilakukan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta saran bagi pihak perusahaan.



**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI**

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bali Kulina Utama (Indoguna Bali). Dimana sampel yang berjumlah 97 orang di dapat dari hasil perhitungan menggunakan teknik sampling. Selanjutnya responden diberikan kuesioner untuk memudahkan peneliti dalam mentabulasi dan menganalisis data yang berkaitan dengan hal yang diteliti. Berdasarkan hasil analisis data pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

- c. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bali Kulina Utama (Indoguna Bali). Hal ini dapat dilihat dari uji t dimana variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $5.926 > t_{tabel}$ 1.665 dengan nilai signifikansi yaitu $0.000 < 0.05$ serta nilai koefisien regresi sebesar 0.412 yang bernilai positif.
- d. Beban kerja bernilai negatif dan tidak signifikan yang berarti tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bali Kulina Utama (Indoguna Bali). Hal ini dapat dilihat pada hasil uji t dimana variabel beban kerja memiliki nilai nilai t_{hitung} sebesar $-1.082 < t_{tabel}$ 1.665 dan nilai signifikansinya adalah $0.282 > 0.05$ serta nilai koefisien regresi sebesar -0.057 yang bernilai negatif.

- e. Motivasi dan beban kerja berpengaruh secara positif dan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bali Kulina Utama (Indoguna Bali). Hal ini dapat dilihat dari uji F yang mana variabel motivasi dan beban kerja memiliki nilai F_{hitung} sebesar $18.237 > F_{tabel}$ 3.09 serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran – saran yang perlu disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini. Untuk perusahaan, penulis ingin menyarankan manajemen PT Bali Kulina Utama (Indoguna Bali) agar tetap mempertahankan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan hal berikut:

- a. Program peningkatan motivasi kerja dengan beberapa cara yang dapat diterapkan diantaranya:
- 1) Pengembangan karir, yaitu dengan memberikan jaminan jenjang karir, menyediakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan secara rutin, membuka kesempatan untuk mengikuti seminar atau workshop.
 - 2) Kompensasi dan tunjangan, yaitu dengan cara meninjau dan menyesuaikan gaji secara berkala agar sesuai dengan standar industri, memberikan bonus berdasarkan kinerja individu dan tim.

- 3) Lingkungan kerja yang kondusif, yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan.
 - 4) Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan yaitu dengan mengikutsertakan karyawan dalam diskusi dan pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.
 - 5) Program kesejahteraan karyawan dengan memberikan cuti tambahan diluar jatah cuti wajib yang dapat digunakan sebagai penyeimbang kesehatan mental dengan pekerjaan serta menyediakan layanan konseling atau bantuan psikologis bagi karyawan agar mereka tidak terganggu dan tetap professional dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Saran selanjutnya yaitu mengenai peningkatan dan keadilan dalam pemberian kompensasi pada masing – masing karyawan agar karyawan merasa tidak di anak tirikan dan agar seluruh karyawan mendapat perlakuan yang adil dan diharapkan dapat dipertimbangkan menjadi kebijakan oleh perusahaan dalam rangka mencapai kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Refrensi Jurnal

- Alfian, Armin, Darwis, Faridam Umi, & Yusriadi. (2019). *Human Resource Management in an Organization*.
- Astuti, D. G. M., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA LAPAS KELAS IIB SINGARAJA. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 255–263.
- Astuti, R. D., & Navi, M. A. H. (2018). Designing workload analysis questionnaire to evaluate needs of employees. *AIP Conference Proceedings*, 1931. <https://doi.org/10.1063/1.5024086>
- Cahya, A. D., Astuti, R. D., & Palupi, D. (2021). ANALISIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MASA PANDEMI COVID-19 (Studi Kasus Pada UMKM Kuliner di Yogyakarta). *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 87–93.
- Carvalho, A. da C., Riana, I. G., & Soares, A. de C. (2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), 13–23. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n5.960>
- Gottwald, D., & Lejsková, P. (2023). Job satisfaction and perceived workload in the context of personality typology among subway train drivers. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1283122>

- Hutami Putri, A., & Paijan. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KANTOR PT. TRI PODA PARAMA). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(3), 152–165.
- Jasmin, M., Ridwan, & Wahdaniel Asbara, N. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT MALATUNRUNG REZKINDO. *Malomo: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 338–348.
- Ningrum, S., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Analisis Kompensasi Gaji , Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT Rahayu Kemuning. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 1179–1191.
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN KOPERASI NUSANTARA CABANG BENGKULU DAN CURUP). *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)*, 1(2), 164–173. <http://jurnal.imsi.or.id/index.php/jimb/>
- Pinarto, J. J., & Ekawati, S. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Serina Ekonomi Bisnis*, 1, 99–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jseb.v1i1.24628>
- Rizki, M., Nophiyani, N., Kurnia Saputra, E., & Abriyoso, O. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan.

- Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1469–1478.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.2.1469-1478.2022>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Saragih, N., & Massora, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT. Jatisari Sri Rejeki. *Jurnal Manajemen FE-UB*, 9(1), 102–125.
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG KUPANG. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 73–91. <https://doi.org/10.35508/glory.v1i2.3374>
- Wulandari, D., & Mathori, M. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TELKOM YOGYAKARTA. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 3(1), 137–156.
- Yunanda, R., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan manna kampus (mirota kampus) C. Simanjuntak Yogyakarta. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19, 205–214. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i2.10924>
- Zahra, D. A., & Wijaya, F. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI

RESTORAN THE WHITE CLOVER RESTO & DINE. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 822–837.

Refrensi Buku

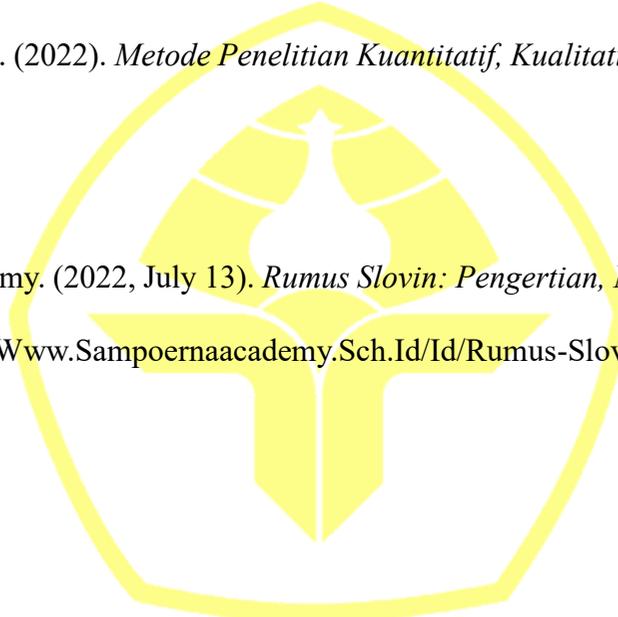
Saputra, N. (2021). Manajemen Motivasi Kerja. In GCAINDO (Ed.), *Reveinting Human Resources Management* (pp. 50–65). Diandra Kreatif/Mirra Buana Media.

<https://www.researchgate.net/publication/351155046>

Sugiyono, Prof. D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Alfabeta.

Refrensi Website

Sampoerna Academy. (2022, July 13). *Rumus Slovin: Pengertian, Notasi, dan Contoh Soal*. <https://www.sampoernaacademy.sch.id/id/rumus-slovin/>.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI