

SKRIPSI

**ANALISIS BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. AEROFOOD INDONESIA UNIT DENPASAR**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program Studi
Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga
Politeknik Negeri Bali

Oleh:

PUTU VALINDRI FEBRIAN

1915744156

**PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023**

SKRIPSI
ANALISIS BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. AEROFOOD INDONESIA UNIT DENPASAR



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program Studi
Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga
Politeknik Negeri Bali

Oleh:
PUTU VALINDRI FEBRIAN
1915744156

PRODI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2023

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

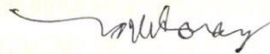
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Analisis Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar
2. Penulis
 - a. Nama : Putu Valindri Febrian
 - b. NIM : 1915744156
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 18 Agustus 2023

Menyetujui:

Pembimbing I,



Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM.
NIP. 198208012006041003

Pembimbing II,



I Wayan Siwantara, SE., M.M.
NIP. 1965030719920310

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

ANALISIS BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. AEROFOOD INDONESIA UNIT DENPASAR

Oleh:

Putu Valindri Febrian
NIM : 1915744156

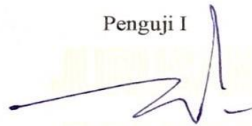
Disahkan :

Ketua Penguji



Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM.
NIP. 198208012006041003

Penguji I



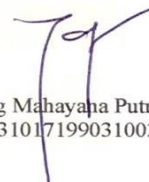
Prof. Drs. Ida Bagus Putu Suamba, MA., Ph.D.
NIP. 196312311992031013

Mengetahui,
Jurusan Administrasi Bisnis
Internasional
Ketua



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

Penguji II



I Komang Mahayana Putra, SE., MM
NIP. 19631017199031003

Badung, 18 Agustus 2023
Prodi Manajemen Bisnis



Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M.
NIP. 196808271993031002

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putu Valindri Febrian

NIM : 1915744156

Prodi/Jurusan : D4 Manajemen Bisnis Internasional/Administrasi Bisnis

Dengan ini saya 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 dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Badung, 18 Agustus 2023
Yang menyatakan,



Putu Valindri Febrian
NIM. 1915744156

MOTTO

You're doing fine, sometimes you're doing better, sometimes you're doing worse. But the end is you. I want you to feel yourself grow and love yourself.

-Mark Lee NCT

PERSEMBAHAN

Om Swastyastu,

Dengan segala puji syukur kepada Ida Sang Hyang Widhi Wasa dan atas dukungan dan doa dari orang tercinta, akhirnya Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia penulis ucapkan rasa syukur dan terima kasih kepada:

1. Ida Sang Hyang Widhi Wasa, atas tuntunan dan bimbinganNya maka Skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu dan tanpa halangan berarti.
2. Ayahanda I Wayan Arsana dan Ibunda Ni Wayan Sariani yang telah memberikan dukungan, baik material dan moral serta doa untuk kesuksesan penulis selama berkuliah di Politeknik Negeri Bali hingga kini memasuki masa akhir perkuliahan.
3. Kedua adik penulis yang tercinta, Kadek Melinda Putri dan Komang Didit Radita yang selalu memberi semangat dan dukungan untuk menyelesaikan Skripsi ini.

4. Ibu Ni Wayan Dewi Kristinawati, S.Gz., selaku *Learning and Development* yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) sekaligus menjadi tempat penelitian pada PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar.
5. Teman-teman selama masa kuliah yang penulis banggakan Igandini, Ogandini, Ayu Astrian, Devitha Pratiwi, Miranda Laksmi, Santhika Kirana, dan Sasqia Zahra yang selalu memberikan dukungan, semangat yang telah menemani masa perkuliahan saya selama 4 tahun di Politeknik Negeri Bali.
6. Kepada Boy Grup NCT dan Mark Lee khususnya yang sangat berperan penting dengan menghibur serta memberikan motivasi kepada penulis untuk selalu berusaha dan pantang menyerah dalam meraih impian yang diinginkan.
7. *Last but not least, I want to thank me. I want to thank me for believing in me. I want to thank me for doing all this hard work. I want to thank me for having no days off. I want to thank me for never quitting. I want to thank me for always being a giver and trying to give more than I receive. I want to thank me for trying to do more right than wrong. I want to thank me for just being me at all times.*

ABSTRAK

Terkadang penerimaan dan permintaan barang yang meningkat menjadi kendala bagi para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hasilnya menjadi kurang maksimal. Pekerjaan yang meningkat, dibutuhkan sumber daya manusia yang maksimal agar pekerjaan terselesaikan sesuai dengan yang diharapkan. Namun jika beban kerja yang alami terus menerus diterima, lambat laun hal tersebut akan berdampak pada menurunnya motivasi kerja karyawan yang akan berpengaruh ke kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil observasi serta jawaban responden atas kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis statistik deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 186 karyawan dengan menggunakan rumus slovin serta teknik *Proportional Stratified Random Sampling*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,061 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,042. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,040 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,038. Serta hasil R Square juga menunjukkan pada koefisien regresi sebesar 83,5% dengan sisanya 16,5% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini serta dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

Sometimes the receipt and increased demand for goods become an obstacle for employees in completing their work so the results are not optimal. Increasing work, maximum human resources are needed so that work is completed as expected. However, if the natural workload continues to be received, gradually this will have an impact on reducing employee motivation which will affect employee performance. This research aims to determine the effect of workload (X1) and work motivation (X2) on employee performance (Y) at PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar.

This study used primary data obtained from observations and respondents' answers to the questionnaires used in the study. The analytical technique used in this study is descriptive statistical analysis. The population in this study were all employees totaling 186 employees using the Slovin formula and Proportional Stratified Random Sampling technique.

The results of this study indicate that workload (X1) has a positive and significant impact on employee performance as indicated by the regression coefficient of 0.061 with a significance level of 0.042. The study's results also show that work motivation (X2) has a positive and significant effect on employee performance as indicated by the regression coefficient of 0.040 with a significance level of 0.038. As well as the results of the R Square also showed a regression coefficient of 83.5% with the remaining 16.5% caused by other factors not discussed in this study and with a significance level of 0.001.

Key words: Workload, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa / Ida Sang Hyang Widhi Wasa, karena berkat rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Analisis Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar ini dengan baik dan tepat waktu.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menemui beberapa hambatan dan kesulitan, namun atas berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak maka hambatan dan kesulitan tersebut dapat diatasi. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M.eCom, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, S.E., M.BA selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk belajar di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang

memberikan pengarahan, bimbingan serta dukungan selama penyusunan skripsi ini.

4. Bapak Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM. Dan Bapak I Wayan Siwantara, SE, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah penuh kesabaran memberikan motivasi, saran dan petunjuk bagi penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan pengajaran mata kuliah dari semester I sampai semester VI, serta seluruh staff Jurusan Administrasi Bisnis yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan.
6. Ibu Ni Wayan Dewi Kristinawati, S.Gz., selaku *Learning and Development* yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) sekaligus menjadi tempat penelitian pada PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar.
7. Bapak I Nyoman Wicaksono selaku Supervisor *Planning & Store* serta rekan kerja lainnya yang telah memberikan izin melakukan observasi di *department store* mengenai sumber daya manusia serta pengarahan dan membantu dalam penelitian di PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar.
8. Seluruh keluarga besar PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu memberikan bantuan kepada penulis dalam

melakukan setiap tugas selama Praktek Kerja Lapangan (PKL) serta dukungan dalam penyusunan Skripsi ini.

9. Orang tua serta keluarga yang telah memberikan dukungan moral maupun material, memberikan semangat dan doa yang tiada henti.
10. Teman dekat penulis yaitu Igandini, Ogandini, Ayu Astrian, Devitha Pratiwi, Miranda Laksmi, Santhika Kirana, dan Sasqia Zahra yang selalu memberikan dukungan, semangat dan selalu menemani dalam pembuatan skripsi ini. Yang selalu siap menjadi tempat curahan hati dalam situasi apapun. Terima kasih saya ucapkan kepada teman-teman terbaik saya yang selalu menghibur dan senantiasa meluangkan waktu untuk berbagi suka duka bersama dan selalu mendukung satu sama lain agar dapat meraih kesuksesan bersama-sama.
11. Teman-teman seperjuangan yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang selalu memberikan bantuan, semangat dan memberikan motivasi selama penyusunan skripsi ini.

Badung, 18 Agustus 2023



Putu Valindri Febrian

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II	14
KAJIAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Beban Kerja	19
2.1.2 Motivasi Kerja	23
2.1.3 Kinerja Karyawan	26
2.2 Penelitian Sebelumnya	31
2.3 Kerangka Konsep	36
2.4 Hipotesis Penelitian.....	37
2.4.1 Hipotesis	37

2.4.2	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.4.3	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	38
2.4.4	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	38
BAB III		40
METODE PENELITIAN		40
3.1	Lokasi Penelitian	40
3.2	Populasi dan Sampel	40
3.3.1	Populasi	40
3.3.2	Sampel	41
3.3	Definisi Variabel Operasional	43
3.4	Jenis data	47
3.4.1	Data Kuantitatif	47
3.5	Sumber Data	47
3.5.1	Data Primer	47
3.5.2	Data Sekunder.....	48
3.6	Teknik Pengumpulan Data	48
3.6.1	Observasi.....	48
3.6.2	Kuesioner	49
3.7	Instrumen Penelitian dan Pengujian	50
3.7.1	Uji Validitas	50
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	51
3.8	Teknik Analisis Data	51
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	51
3.8.2	Analisis Statistik Inferensial	52
3.8.3	Analisis Regresi Linier Berganda	55
3.8.4	Koefisien Determinasi (R^2)	56
3.8.5	Uji Parsial (Uji t)	56
3.8.6	Uji Simultan (Uji F)	57
BAB IV		59
HASIL DAN PEMBAHASAN		59

4.1	Gambaran Umum	59
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	59
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	60
4.2	Hasil dan Pembahasan.....	63
4.2.1	Hasil Pengujian Instrumental Penelitian	63
4.2.2	Karakteristik Responden	66
4.2.3	Analisis Statistik Deskriptif	71
4.2.4	Analisis Statistik Inferensial	78
4.2.5	Analisis Regresi Linier Berganda	84
4.2.6	Uji Hipotesis.....	86
4.2.7	Pembahasan Penelitian.....	91
4.3	Implikasi Penelitian.....	94
4.3.1	Teoritis	94
4.3.2	Praktis	95
BAB V		98
PUNUTUP		98
5.1	Simpulan	98
5.2	Saran	98
DAFTAR PUSTAKA		102

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Periode Desember 2022	5
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya.....	31
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3. 1 Data Karyawan.....	42
Tabel 3. 2 Tabel Variabel Operasional	44
Tabel 3. 3 Skor Kuesioner.....	49
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas	64
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	68
Tabel 4. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
Tabel 4. 6 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja	70
Tabel 4. 7 Jawaban Responden Tentang Beban Kerja.....	72
Tabel 4. 8 Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja.....	74
Tabel 4. 9 Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan	76
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas	79
Tabel 4. 11 Hasil Uji Linieritas.....	80
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas	81
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	82
Tabel 4. 14 Hasil Uji Autokolerasi	83
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	85
Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	86
Tabel 4. 17 Hasil Uji t.....	88
Tabel 4. 18 Hasil Uji F.....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Gambar Grafik Turnover Karyawan	3
Gambar 1. 2 Gambar Grafik Data Lembur	7
Gambar 2. 1 Kerangka Konsep	36
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Induk PT. Aerofoof Indonesia Unit Denpasar	62

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 FORM BIMBINGAN

LAMPIRAN 2 KUESIONER RESPONDEN

LAMPIRAN 3 TABEL JUMLAH KARYAWAN

LAMPIRAN 4 DATA TURNOVER KARYAWAN TAHUN 2022

LAMPIRAN 5 DATA LEMBUR KARYAWAN BULAN NOPEMBER 2022

LAMPIRAN 6 HASIL TABULASI DATA

LAMPIRAN 7 HASIL UJI VALIDITAS

LAMPIRAN 8 HASIL UJI RELIABILITAS

LAMPIRAN 9 DESKRIPSI JAWABAN RESPONDEN

LAMPIRAN 10 HASIL UJI ASUMSI KLASIK

LAMPIRAN 11 HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

LAMPIRAN 12 HASIL UJI HIPOTESIS

LAMPIRAN 13 LUARAN SKRIPSI

LAMPIRAN 14 SURAT KETERANGAN PENGGUNAAN KARYA

MAHASISWA

LAMPIRAN 15 PERMOHONAN PENGAMBILAN DATA

LAMPIRAN 16 RIWAYAT HIDUP PENELITI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri makanan dan minuman di Indonesia merupakan salah satu industri yang cukup potensial, salah satu nya bergerak dalam bidang makanan dan minuman yaitu jasa *catering*. Menurut Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 1096 Tahun 2011 definisi jasaboga atau *catering* adalah perusahaan atau perseorangan yang melakukan kegiatan pengelolaan makanan yang disajikan di luar tempat usaha atas dasar pesanan (Kemenkes RI, 2011). Industri jasa boga atau usaha katering saat ini telah berkembang sangat pesat. Hal ini dikarenakan keinginan setiap individu untuk memenuhi kebutuhan pangannya dalam kondisi yang sangat sibuk, sehingga mereka membutuhkan makanan yang praktis dan siap dikonsumsi. Industri jasa boga juga dapat melayani berbagai kebutuhan seperti di *restaurant fast food*, hotel, penyajian makan di suatu pesta, untuk karyawan pabrik dan perkantoran, dan lain lain. Salah satu bisnis catering makanan adalah perusahaan penerbangan Garuda Indonesia menjadi salah satu perusahaan penerbangan yang didukung oleh *Aerowisata Catering Service* yang merupakan jasa *catering* terbesar di Indonesia

yang mampu memproduksi hingga ribuan porsi perhari. PT Aerofood ACS merupakan salah satu unit usaha dari PT Aerofood yang juga anak perusahaan Garuda Indonesia yang bergerak dalam bisnis catering untuk penerbangan (Aerowisatafood, 2017).

Selama bertahun-tahun, PT Aerofood Indonesia melalui brand Aerofood ACS menjadi salah satu pemimpin pasar pada sektor layanan makanan penerbangan (aviation food service) di Indonesia. PT. Aerofood ACS mempunyai 9 cabang besar, salah satunya adalah PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar. Perusahaan ini merupakan penyedia jasa boga penerbangan berstandar international yang berdiri dibawah bendera PT. Aerowisata International (holding company). Ruang lingkup bisnis ini meliputi *In-flight Catering Service, In-flight Logistic, Industrial Service, dan Commercial Service*. Perusahaan ini memiliki 11 departement, diantaranya, *Engineering, Executive Office, Lounge, Production, Delivery & Service, House Keeping, QHSE, Planning &Store, Security, Sales & Marketing, Laundry*. Pengolahan makanan berstandar internasional membutuhkan sistem manajemen yang komprehensif di segala aspek, baik dari segi proses produksi, peralatan produksi, bahan baku produksi yang berkualitas tinggi, yang berhubungan langsung dengan Sumber Daya Manusia, yang mempengaruhi kelancaran produksi dengan tujuan kepuasan pelanggan.

Dampak pandemi Covid-19 terhadap keberlangsungan kondisi saat ini telah mempengaruhi UMKM dan semua pelaku usaha, sehingga banyak perusahaan

harus melakukan pengurangan tenaga kerja, secara drastis mengurangi efisiensi dan efektivitas kegiatan usaha. Adanya pengurangan sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan ini, yang dapat berdampak pada beban kerja yang meningkat bagi sisa karyawan yang masih ada. Sisa karyawan mungkin perlu menangani tugas dan tanggung jawab yang sebelumnya dilakukan oleh karyawan yang dipecat, dan ini dapat menyebabkan mereka merasa lebih tertekan dan kurang produktif. Selain itu, dengan adanya pengurangan SDM maka dapat mempengaruhi moral dan motivasi karyawan yang tersisa, yang mungkin merasa tidak aman atau takut kehilangan pekerjaan mereka juga. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja mereka dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Jika tidak diatasi dengan baik oleh manajemen perusahaan, pengurangan SDM dapat berdampak negatif pada budaya perusahaan, dan bahkan dapat mempengaruhi citra perusahaan di mata karyawan, pelanggan, dan masyarakat luas. Menurut Bintoro (2017:15) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia” adalah ilmu atau metode bagaimana mengkoordinasikan hubungan dan bagian dari asset (pekerjaan) yang dimiliki oleh individu secara produktif dan layak serta dapat dimanfaatkan secara efektif, secara maksimal sehingga tujuan bersama dari perusahaan tercapai, karyawan dan masyarakat secara maksimal(Ekonomi et al., 2019).

Seiring dengan berjalannya waktu, status pandemic yang diakibatkan dari maraknya penyebaran Covid-19 mulai mereda. Sehingga, status tersebut dinyatakan mengalami perubahan menjadi *endemic*. Hal ini memberikan dampak

baik ke sektor penerbangan yang membuat banyak maskapai kembali bekerja sama dengan PT. Aerofood ACS. Dengan kembalinya maskapai tersebut, efisiensi dan produktivitas operasional juga akan meningkat, serta meningkatkan pula beban kerja yang dihadapi para karyawan yang tidak mengalami PHK. Beban kerja dapat berupa tugas, tanggung jawab, atau aktivitas yang harus dilakukan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Beban kerja dapat terdiri dari tugas rutin harian, proyek-proyek besar, dan tanggung jawab manajerial atau kepemimpinan. Beban kerja juga dapat berupa deadline atau jadwal yang ketat, yang membutuhkan seseorang untuk bekerja lebih cepat atau lebih efisien.

Selama masa pandemi sebelumnya, jumlah karyawan berkurang karena diberlakukannya PHK, dan hanya beberapa karyawan yang dipanggil untuk bekerja kembali setelah masa pandemi berakhir.



Gambar 1. 1 Gambar Grafik Turnover Karyawan

Berikut merupakan grafik *Turnover* pada tahun 2022 – 2023 Januari dimana terdapat 103 karyawan yang meninggalkan perusahaan, baik itu pensiun normal, pengunduran diri, mutasi kerja, habis kontrak magang, dan sebagainya. Secara umum, "*turnover*" mengacu pada tingkat di mana sesuatu berubah atau diganti. Dalam konteks data, pergantian dapat merujuk pada tingkat penambahan, perubahan, atau penghapusan data dalam suatu sistem atau organisasi. Data turnover dapat digunakan sebagai indikator kesehatan sistem atau organisasi saat mengumpulkan, mengelola, dan menggunakan data. Pergantian yang tinggi dapat menunjukkan bahwa sistem atau organisasi sedang aktif dan berubah, tetapi juga dapat menunjukkan masalah manajemen data yang mungkin perlu ditangani. Di sisi lain, tingkat *turnover* yang rendah dapat menunjukkan bahwa sistem atau organisasi sedang tidak berubah, namun juga dapat menunjukkan bahwa data yang ada di sistem atau organisasi cukup stabil dan terorganisir dengan baik.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan Periode Desember 2022

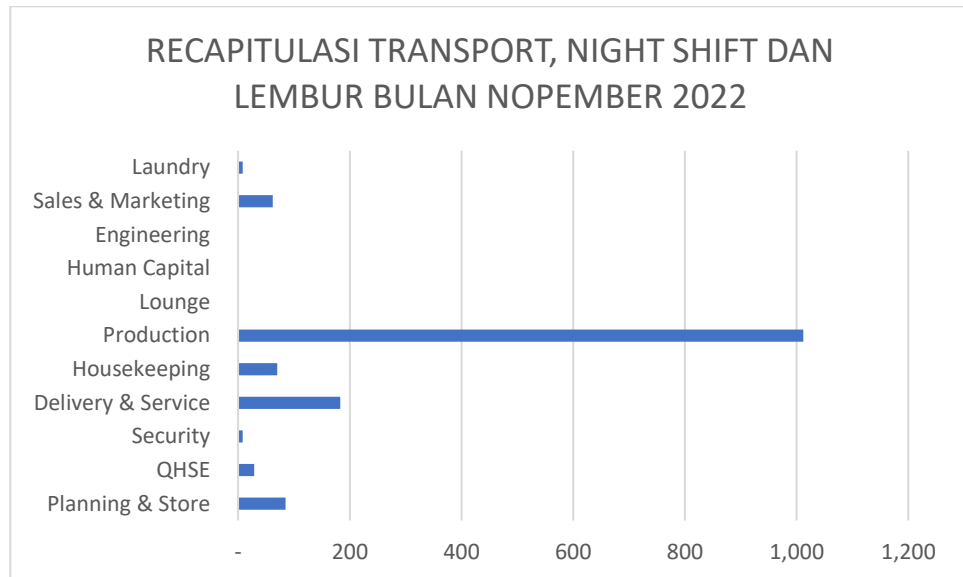
NO	DEPARTMENT	TETAP	KONTRAK	EXPATRIAT	OUTSOURCING		DAILY WORKER	MAGANG	TOTAL	REMARK
					PT GWS	PT ...				
1	Engineering	15	1					5	21	
2	Executive Office	4	1					-	5	
3	Lounge	13	2					11	26	
4	Production	112	2					18	132	
5	Delivery & Service	124	-					37	161	
6	Planning & Store	14	1					3	18	
7	QHSE	6	-					4	10	QHSE & Security
8	Security	21	-		4			-	25	
9	Sales & Marketing	7	-					2	9	
10	Laundry	18	-					69	87	
11	Human Capital	6	-					-	6	Centralisasi HO
12	Finance & Accounting	11	1					-	12	
13	Purchasing	4	-					1	5	
TOTAL		355	8	-	4	-	-	150	517	

Pada bulan desember tercatat ada 8 karyawan yang mengalami pensiun normal. Maka total keseluruhan karyawan pada bulan januari berjumlah 347 karyawan. Jumlah karyawan terbaru berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa di beberapa *department* operasional terlihat minimnya sumber daya manusia terutama di bagian *back office*. Hal tersebut berakibat pada beban kerja karyawan yang bertambah dan dapat meningkatkan kecenderungan beban kerja yang bervariasi dalam tiap tiap departement yang dapat dirasakan oleh para karyawan bahkan dalam department yang sama. Contohnya di department *Planning & Store* dimana dibagian tersebut bertugas merencanakan kebutuhan material sesuai kebutuhan operasional secara efektif dan efisien, serta melayani permintaan material dari penerbangan maupun bagian departement lain yang membutuhkan.

Terkadang penerimaan dan permintaan barang yang meningkat menjadi kendala bagi para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hasilnya menjadi kurang maksimal dan sedikit keterlambatan dalam pengerjaannya.

Pekerjaan yang meningkat, dibutuhkan sumber daya manusia yang maksimal agar pekerjaan terselesaikan sesuai dengan tujuan. Selama peneliti melakukan prariset, terlihat karyawan yang mengalami *overburden* yaitu seorang individu harus mengerjakan tugas yang seharusnya dikerjakan oleh beberapa orang, yang nantinya mereka dapat merasa terbebani dan stres. Tanpa adanya kerjasama dan pembagian tugas yang tepat, kualitas pekerjaan bisa terpengaruh dan menjadi tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kemungkinan kesalahan dan kekeliruan meningkat bila seorang individu harus mengerjakan tugas yang banyak dan mengharuskan untuk menyelesaikan pekerjaan diluar jam kerja atau lembur.

Terkadang, pekerjaan yang harus dilakukan lebih kompleks atau lebih banyak dari yang diharapkan sehingga membutuhkan waktu lebih banyak untuk menyelesaikannya. Dalam hal ini, lembur dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan lebih cepat. Selain itu juga situasi darurat dapat terjadi di tempat kerja yang memerlukan tindakan segera dari karyawan. Lembur yang dilakukan secara terus-menerus atau berlebihan dapat memberikan dampak negatif pada kesehatan dan keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi seseorang. Selain itu, perusahaan sebaiknya memberikan kompensasi yang sesuai untuk pekerjaan lembur yang dilakukan agar karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut.



Gambar 1. 2 Gambar Grafik Data Lembur

Dalam hal itu, dilihat dari data diatas yang setidaknya tiap departement di akumulasikan selama bulan nopember memiliki SPKL (Surat Perintah Kerja Lembur). Contohnya yaitu ada departement Production dimana tiap tiap karyawan diakumulasikan dengan total 1000jam dalam 1 bulan. Jika kita lihat kembali, dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang dilakukan pada divisi operasional memerlukan waktu yang lebih lama dibandingkan yang lain. Sesuai dengan pra riset yang dilakukan sebelumnya oleh peneliti, dimana salah satu karyawan di bagian Human Capital juga berkata demikian, dimana pada bagian operasional memang memerlukan bantuan lebih dibandingkan *back office* dikarenakannya produksi yang meningkat. Maka tak sedikit juga karyawan yang turun untuk membantu divisi operasional khususnya departement *Delivery & Service*, *Kitchen* dan *Production*. Oleh karena itu, dibutuhkannya lebih banyak sumber daya manusia untuk meringankan beban kerja yang terjadi pada divisi operasional *maupun back*

office. Beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas (Rohman & Ichsan, 2021). 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.

Dalam penelitian yang dilakukan R. Joko Sugiharjo dan Friska Aldata (2018) yang menyatakan bahwa pengaruh beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mengambil sampel karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba dimana semakin meningkatnya kinerja operasional BPJS Ketenagakerjaan maka semakin meningkat pula beban kerja yang dihadapi karyawan. Berdasarkan hasil data yang diperoleh pada kuesioner yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa indikasi menurunnya kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba adalah kurang mampunya karyawan dalam meminimalisir kesalahan dalam pekerjaan. Maka dari itu, hasil yang menunjukan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan positif terhadap variabel terikat.

Besarnya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus diimbangi dengan keterampilan dan kemampuan karyawan itu sendiri, jika hal ini tidak diimbangi dengan keterampilan yang dimiliki, lambat laun akan menimbulkan masalah bagi karyawan tersebut, salah satunya adalah berkurangnya motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan hal yang paling utama bagi setiap individu untuk

memiliki keinginan dan semangat dalam bekerja. Motivasi kerja yang baik memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan setiap kali melakukan pekerjaan. Menurunnya motivasi kerja bisa disebabkan oleh kurangnya dukungan dari atasan, lingkungan kerja yang tidak sehat, pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan, dan kurangnya penghargaan yang memadai untuk kerja keras mereka sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Karena menurunnya motivasi untuk bekerja, hal tersebut menyebabkan beberapa pekerja ingin mengundurkan diri karena lelah dengan beban dan masalah yang dihadapi.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan oleh peneliti, PT. Aerofood ACS Indonesia Unit Denpasar mempunyai kendala pada kurangnya sumber daya manusia. Kondisi beban kerja yang berlebih pada karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan itu sendiri, karena banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang bersamaan. Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193) Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi(Rohman & Ichsan, 2021). Sangat jelas dari pendapat tersebut bahwa suatu kinerja merupakan bentuk prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan, sehingga kinerja tersebut dapat menghasilkan sesuatu yang harus dicapai oleh karyawan selama bekerja. Mengingat bahwa kembalinya maskapai untuk bekerjasama kembali, diperlukannya kinerja yang lebih dari sumber daya manusia. Dimana kinerja karyawan mengalami penurunan akibat kurangnya

sumber daya manusia dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan dalam bukunya, mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Luther Gulick, 2019). SDM memegang peran yang sangat penting dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi maupun perusahaan, karena individu yang memiliki potensi dan kemampuan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dan memenuhi misinya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan dapat beroperasi secara efisien dan efektif. Dalam penelitian ini difokuskan pada peningkatan efisiensi pada bidang Sumber Daya Manusia. Efisiensi ini berkaitan dengan aktivitas kerja dan waktu yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan *Job Description* yang diberikan oleh pihak manajemen.

Berdasarkan uraian dan paparan permasalahan yang terjadi serta dukungan dari teori yang ada, maka penulis mengambil judul **”Analisis Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar?
3. Apakah beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar
2. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar
3. Untuk mengetahui beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Aerofood Indonesia Unit Denpasar

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan manfaat hasil dari penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dan perbandingan bagi penelitian selanjutnya mengenai bagaimana pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dan juga mampu membuktikan

mengenai teori-teori yang mendasari penelitian ini dalam implementasi di lapangan kerja serta dapat berkontribusi untuk menguatkan teori terkait.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan dengan berupa Modul Kesejahteraan Karyawan sebagai rasa percaya diri dalam menghadapi persoalan beban kerja yang tinggi dan memberikan latar belakang informasi dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi, wawasan tambahan dalam penerapan teori manajemen sumber daya manusia serta kemampuan berpikir secara sistematis tentang beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar lebih mudah untuk dipahami, dalam penulisan ini dibagi menjadi beberapa BAB yaitu sebagai berikut :

Bagian Inti :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang telaah teori mengenai beban kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang tempat penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, variable penelitian, sumber data, jenis data, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum perusahaan tempat penelitian, hasil analisis dan pembahasan dan implikasi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan tentang simpulan dan saran dari penelitian yang dilakukan.

Bagian Penutup :

DAFTAR PUSTAKA

Pada bagian daftar Pustaka berisi rincian referensi yang digunakan dalam penelitian.

BAB V

PUNUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,061 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,042.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,040 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,038.
3. Beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 83,5% dengan tingkat signifikan sebesar 0,001.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor pada variabel beban kerja dimana secara

2. keseluruhan responden mempunyai persepsi “baik” terhadap pernyataan :
 - a. PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar perlu adanya kelonggaran waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tak hanya itu bahwa menambah sumber daya manusia di bidang operasional juga bisa dilakukan dalam memperlancar pekerjaan yang permintaannya semakin tinggi.
 - b. Diharapkan karyawan juga bisa memiliki kemampuan untuk mengatur waktu dengan efektif agar tidak menyebabkan beban kerja tinggi, karena individu mungkin merasa kewalahan dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas.
 - c. Dukung kemajuan karyawan melalui ketrampilan dan pengetahuan. Ketrampilan dan pengetahuan juga sangat dibutuhkan agar bisa menyelesaikan pekerjaan yang kompleks.
3. Berdasarkan skor pada variabel motivasi kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi “baik” terhadap pernyataan :
 - a. PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar sebaiknya dapat mempertimbangkan jenis motivasi yang dibutuhkan setiap karyawan, dengan meningkatnya beban kerja yang dialami karyawan dapat menurunkan motivasi mereka dalam bekerja.

- b. Dibutuhkannya fasilitasi kerja sama tim yang baik dan dukung kolaborasi antar-karyawan. Tim yang kuat dan saling mendukung dapat meningkatkan semangat dan rasa memiliki terhadap pekerjaan.
 - c. Bantu karyawan untuk menetapkan tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (SMART). Tujuan yang jelas membantu karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka dan memberikan rasa pencapaian saat tujuan tercapai.
4. Berdasarkan skor pada variabel kinerja karyawan dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi “baik” terhadap pernyataan :
- a. Sebaiknya karyawan PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar dapat bekerja sama serta menghargai waktu yang sesuai dengan peraturan perusahaan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dimiliki tiap masing-masing department.
 - b. Sebaiknya karyawan PT Aerofood Indonesia Unit Denpasar di berikan pengakuan atas kerja keras dan prestasi karyawan. Penghargaan bisa berupa apresiasi langsung dari manajemen atau program insentif yang memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk berkinerja lebih baik.
 - c. Pihak perusahaan juga bisa melakukan evaluasi kinerja secara teratur dan berikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan.

Diskusikan kekuatan dan area pengembangan, serta bantu karyawan untuk merencanakan cara meningkatkan kinerja mereka.

5. Penelitian ini hanya menguji beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti: gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, maupun mengenai pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H. (2022). Literature Review the Effect of Division of Work and Workload on Work Effectiveness and its Impact on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting*, 3(2), 227–240
- Anwar, H., & Afna, N. (2022). Analisis Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 72–81. <http://ejurnal.poliban.ac.id/index.php/JBM>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*. 6(2)(2), 42–50.
- Bangun, Wilson; Tim Perti 1. (2012). *Manajemen sumber daya manusia / disusun oleh, Wilson Bangun; editor, Tim Perti 1*. Jakarta :: Erlangga,.
- Buat, C. N., Farida, E., & Primanto, A. B. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bella Jaya PS Wajak. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 11(25), 1–10.
- Carin, A. A., Sund, R. ., & Lahkar, B. K. (2018). Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Journal of Controlled Release*, 11(2), 430–439.
- Elfadilla, M. B. (2018). *Karyawan di BRI SYARIAH KCP Metro Oleh : MQ BARATI ELFADILLA Jurusan : SI- Perbankan Syariah Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) Metro 1440 H / 2018 M. 43*. [https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/1431/1/SKRIPSI_MQ BARATI ELFADILLA.pdf](https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/1431/1/SKRIPSI_MQ_BARATI_ELFADILLA.pdf)
- Hanjani, A. R., & Singgih, M. L. (2019). Workload Analysis at Biro Human Capital to Increase Productivity. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, 0(5), 404. <https://doi.org/10.12962/j23546026.y2019i5.6377>
- Hasibuan, Malayu S.P., H. 1939-. (2005). *Manajemen sumber daya manusia / H. Malayu S.P. Hasibuan*. Jakarta :: Bumi Aksara,.
- Hutagalung, R., & Gustomo, A. (2013). Workload Analysis For Planning Needs of Employees In The Corporate Administration Unit PT Timah (Persero) Tbk. *The Indonesian Journal of Business Administration*, 2(19), 2290–2297.

- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Karyawan, K., Garsel, D. I., & Cibaduyut, F. (n.d.). *Pengaruh beban kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di garsel footwear cibaduyut bandung*.
- Kadek Budi Martini, L., & Wayan Sitiari, N. (2018). the Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance At Hotel Mahogany Mumbul Bali. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 41–45. <https://doi.org/10.22225/jj.5.1.525.41-45>
- Kemenkes RI. (2011). Permenkes RI No. 1096/Menkes/Per/ VI/2011 tentang Higiene Sanitasi Jasaboga. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://peraturanpedia.id/peraturan-menteri-kesehatan-nomor-1096-menkes-per-vi-2011/>
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses. (2017). 6367.
- Luther Gulick. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- MANGKUNEGARA, A.A. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan / A.A. Anwar Prabu Mangkunegara..* Bandung :: Remaja Rosdakarya,.
- Meri Astuti, D. G., & Ariani Mayasari, N. M. D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lapas Kelas IIB Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 255. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.32313>
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 21(1), 156. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1650>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851 PENGARUH*, 2(1), 1–22. <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>

- Rusda, I., & Dini Arimbi, C. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51.
- Soni Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.36418/sosains.v2i1.316>
- Susila, A. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Connect Electrical Engineering Di Kota Batam. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5, 165–177.
- Suparyadi, 1943- (pengarang); Putri Christian (editor). (2015). *Manajemen sumber daya manusia : Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM / Prof.Dr.H.Suparyadi, S.IP,M.M ; editor, Putri Christian..* Yogyakarta :: Penerbit Andi,.
- Syahfitri, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kantor Cabang. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–61. [file:///C:/Users/HP/Downloads/Skripsi Shafira Syahfitri ..pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Skripsi%20Shafira%20Syahfitri%20..pdf)
- Syardiansah, & Maulana Rahman. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 149–167. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.013.1.09>
- Uhing. (2019). Pengertian Motivasi Kerja. *Motivasi Kerja Di Dalam Perusahaan*, 15–36.