



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 340 -348

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja: Studi Pada Karyawan Bagian Teknik Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng

I Putu Yogi Bismawan<sup>1</sup>, Ni Nyoman Yulianthini<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha

<sup>1</sup>[yogi.bismawan@student.undiksha.ac.id](mailto:yogi.bismawan@student.undiksha.ac.id), <sup>2</sup>[nyoman.yulianthini@undiksha.ac.id](mailto:nyoman.yulianthini@undiksha.ac.id)

### Abstrak

*Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan kenyamanan kerja, produktivitas, serta kualitas kinerja karyawan dalam organisasi. Tingginya tuntutan pekerjaan pada bagian teknik serta perbedaan tingkat motivasi kerja karyawan diduga memengaruhi tingkat kepuasan kerja di Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng. Kondisi tersebut mendorong perlunya penelitian untuk mengetahui sejauh mana beban kerja dan motivasi kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja karyawan bagian teknik Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan bagian teknik yang berjumlah 73 orang, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi beban kerja maka tingkat kepuasan kerja karyawan cenderung menurun. Sebaliknya, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Secara simultan, beban kerja dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja yang seimbang serta peningkatan motivasi kerja guna menciptakan kepuasan kerja yang optimal bagi karyawan.*

*Kata kunci: Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja*

### 1. Latar Belakang

Ketersediaan air bersih menjadi kebutuhan mendasar bagi kehidupan manusia. Air bersih digunakan dalam berbagai aktivitas sehari-hari dan menentukan keberlangsungan hidup. Seiring pertumbuhan jumlah penduduk, kebutuhan terhadap air bersih turut meningkat sehingga menuntut pengelolaan yang lebih terencana dan berkelanjutan. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah khususnya pada Pasal 10, memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang terdapat di wilayahnya sekaligus menjaga kelestarian lingkungan sesuai ketentuan yang berlaku. Kewenangan tersebut mencakup penyelenggaraan pelayanan air minum sebagai bagian dari urusan daerah. Pelaksanaan layanan air minum kemudian diserahkan kepada pemerintah daerah melalui pembentukan badan usaha daerah yang bertanggung jawab dalam pengelolaannya. Pada wilayah Kabupaten Buleleng, tugas tersebut dijalankan oleh Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng sebagai penyedia layanan air bersih bagi masyarakat.

Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng merupakan perusahaan daerah yang menyediakan layanan air bersih bagi masyarakat di Kabupaten Buleleng. Sebagai penyelenggara layanan publik, bagian teknik memiliki posisi yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan pemeliharaan sistem, perbaikan jaringan serta kelancaran distribusi air kepada pelanggan. Struktur bagian teknik terdiri atas tiga subbagian, yaitu perencana teknik, produksi dan distribusi yang bekerja saling melengkapi dalam menjaga kualitas layanan. Perencana teknik berfokus pada penyusunan dan perancangan infrastruktur, meliputi pengembangan jaringan pipa, sambungan baru pelanggan serta sistem transmisi dan distribusi agar kapasitas sumber air mampu memenuhi kebutuhan di masa mendatang. Bagian produksi bertanggung jawab terhadap proses pengolahan air hingga memenuhi standar kelayakan sebelum disalurkan termasuk pengoperasian sumber air, pompa dan unit pengolahan. Bagian distribusi menjalankan penyaluran air kepada pelanggan melalui jaringan pipa, sistem transmisi, reservoir serta

---

Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja: Studi Pada Karyawan Bagian Teknik Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng

pompa booster pada wilayah tertentu sekaligus menangani pemeliharaan jaringan, kebocoran pipa, pengaturan tekanan air dan memastikan aliran air tetap tersalurkan dengan baik kepada pelanggan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa staf pada bagian teknik, muncul ungkapan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dijalani terutama berkaitan dengan keterlambatan pembayaran honor lembur. Secara prosedur, rekap lembur diserahkan kepada bagian personalia untuk diproses, namun dalam pelaksanaannya masih sering terjadi kekeliruan administrasi seperti kesalahan input maupun keterlambatan pencatatan. Akibatnya, data lembur tidak tercatat sesuai periode kerja yang sebenarnya, misalnya rekap bulan sebelumnya baru dimasukkan pada bulan berikutnya sehingga pencairan honor ikut tertunda. Keterlambatan tersebut memunculkan kekecewaan karena kompensasi yang seharusnya diberikan sebagai bentuk penghargaan atas tambahan kerja tidak diterima tepat waktu. Sejumlah karyawan juga menyampaikan bahwa ketika kendala tersebut muncul, atasan belum memberikan pendampingan secara langsung sehingga karyawan harus mengurus sendiri ke bagian personalia untuk memastikan haknya diproses. Keadaan seperti ini memperlihatkan kurangnya dukungan pimpinan dalam membantu menyelesaikan persoalan administratif yang berdampak pada kesejahteraan karyawan. Dampaknya terasa pada penilaian karyawan terhadap atasan yang cenderung kurang positif sehingga kepuasan kerja menurun karena harapan terhadap kepemimpinan yang adil, komunikatif dan tanggap belum terpenuhi.

Penempatan karyawan pada bagian teknik pada dasarnya telah disesuaikan dengan bidang keahlian masing-masing, seperti distribusi, produksi dan perencana teknik. Meskipun pembagian tersebut sudah tepat secara struktural, persoalan masih muncul pada pelaksanaan tugas harian terutama dalam penjadwalan lembur. Karyawan yang dinilai lebih berpengalaman cenderung memperoleh kesempatan lembur lebih sering sedangkan sebagian karyawan lainnya mendapat porsi yang lebih sedikit. Perbedaan tersebut menimbulkan anggapan bahwa pembagian tugas belum dilakukan secara adil sehingga memicu rasa kurang puas dan berpotensi menimbulkan kecemburuan antar karyawan. Kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana karyawan menilai pekerjaan yang dijalani. Handoko (2010) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang muncul, baik menyenangkan maupun tidak ketika karyawan memandang pekerjaannya. Penilaian tersebut bergantung pada pengalaman dan persepsi masing-masing individu terhadap kondisi kerja yang dihadapi. Keterkaitan antara kepuasan kerja dan beban kerja juga terlihat dari pendapat Yuliani & Kurniyati (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Mengacu pada data yang diperoleh dari Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng, ditemukan bahwa selain permasalahan terkait dengan kepuasan kerja juga ditemukan data jam lembur karyawan bagian teknik yang mengalami peningkatan. Adapun data rekapitulasi data jumlah jam lembur karyawan bagian teknik ditampilkan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Rekapitulasi Jam Lembur Karyawan Bagian Teknik

Bagian	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
Perencana Teknik	133 jam	181 jam	188 jam	206 jam	298 jam
Produksi	293 jam	336 jam	355 jam	465 jam	865 jam
Distribusi	630 jam	718 jam	768 jam	890 jam	1.142 jam

Sumber: Data Internal Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng (diolah), 2026

Berdasarkan rekapitulasi data lembur, terlihat adanya peningkatan jumlah jam lembur karyawan bagian teknik Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng dari bulan April hingga Agustus 2025. Pada bagian perencana teknik, total jam lembur meningkat dari 133 jam pada bulan April menjadi 298 jam pada bulan Agustus. Bagian produksi mengalami peningkatan dari 293 jam menjadi 865 jam pada periode yang sama. Sementara itu, bagian distribusi mencatat jumlah jam lembur paling tinggi, yaitu dari 630 jam pada bulan April menjadi 1.142 jam pada bulan Agustus. Data ini mengindikasikan bahwa beban kerja karyawan bagian teknik semakin meningkat dari bulan April sampai bulan Agustus. Peningkatan jam lembur yang signifikan ini tidak hanya menggambarkan

tingginya tuntutan pekerjaan, tetapi juga menjadi faktor yang berpotensi menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kadir et al., (2023) menjelaskan bahwa beban kerja berkaitan dengan pemanfaatan energi utama dan energi cadangan yang dimiliki individu. Pekerjaan dikategorikan sebagai beban berlebih ketika energi utama telah digunakan secara penuh dan masih memerlukan tambahan dari energi cadangan untuk menyelesaikannya. Sebaliknya, pekerjaan tergolong ringan apabila penyelesaiannya tidak menuntut penggunaan energi yang besar. Peningkatan jam lembur pada karyawan bagian teknik menunjukkan tuntutan pekerjaan yang cenderung tinggi dan berlangsung secara dinamis, sehingga memerlukan upaya ekstra dalam penyelesaiannya. Tekanan kerja seperti ini dapat memengaruhi penilaian karyawan terhadap pekerjaannya dan berimplikasi pada menurunnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan (Loprang et al., 2023).

Motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang erat dalam lingkungan kerja. Karyawan dengan motivasi yang tinggi cenderung lebih mudah merasakan kepuasan karena memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik sedangkan penurunan motivasi sering diikuti dengan menurunnya kepuasan terhadap pekerjaan. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan yang mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien guna memenuhi kebutuhan yang diharapkan. Dorongan tersebut dapat melemah ketika karyawan dihadapkan pada beban kerja yang tinggi serta kondisi kerja yang kurang mendukung. Penurunan motivasi akan memengaruhi cara karyawan menilai pekerjaannya sehingga berimplikasi pada tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi mendorong munculnya rasa puas karena karyawan merasa mampu menjalankan tugas dengan baik dan mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan pembahasan diatas, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan motivasi kerja. Kondisi ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmasari & Dessyarti (2023) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian Saputra (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Toipah & Ariawan (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Mayasari (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al., (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian Adinata & Turangan (2023) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian Rahmasari & Dessyarti (2023) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan, dapat diketahui bahwa beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun ada yang secara positif dan negatif.

Melihat kesenjangan fakta masalah yang ada di Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng menunjukkan adanya permasalahan kepuasan kerja yang nyata. Dari aspek balas jasa, keterlambatan pembayaran honor lembur akibat kesalahan administrasi menimbulkan ketidakpuasan karena kerja keras karyawan tidak dihargai secara tepat waktu. Dari sisi atasan, kurangnya responsivitas dalam menindaklanjuti keluhan serta penjadwalan lembur yang dinilai tidak adil memperkuat persepsi negatif bawahan terhadap pimpinan. Sementara itu, meskipun karyawan telah ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya, praktik pembagian beban kerja justru tidak merata, dimana sebagian karyawan lebih sering dijadwalkan lembur dibandingkan yang lain. Selain itu, terjadi peningkatan jumlah jam lembur dari bulan April ke bulan Agustus, yang tidak hanya meningkatkan beban kerja secara fisik dan mental, tetapi juga menurunkan kenyamanan dalam bekerja. Situasi tersebut menegaskan bahwa kepuasan kerja karyawan bagian teknik masih menghadapi tantangan serius. Kemudian berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat kesenjangan penelitian pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh dari beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian teknik di Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan ilmu khususnya dalam bidang ekonomi yaitu pada manajemen sumber daya manusia serta dapat digunakan bahan referensi yang sesuai bagi penelitian selanjutnya.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian teknik Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng yang berjumlah 73 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden terhadap indikator masing-masing variabel. Instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan alat ukur. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson* dengan kriteria  $r_{hitung} > 0,30$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , sedangkan reliabilitas diuji menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan batas minimal 0,60. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebelum analisis regresi dilakukan, data diuji terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

## 3. Hasil dan Diskusi

### a. Hasil

Sebelum hasil pengujian disajikan, model regresi terlebih dahulu dievaluasi melalui pengujian asumsi klasik. Tahap ini bertujuan memastikan bahwa data yang dianalisis memenuhi persyaratan statistik sehingga estimasi koefisien regresi dapat diinterpretasikan secara tepat. Pemeriksaan dilakukan terhadap distribusi residual, hubungan antarvariabel bebas, serta keseragaman varians residual. Ketiga aspek tersebut menjadi dasar dalam menentukan kelayakan model sebelum analisis regresi linear berganda dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis. Hasil pengujian bisa dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Hasil Uji Asumsi Klasik

	Indikator	Nilai	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	$> 0,05$	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance	0,860	$> 0,10$	Tidak terjadi multikolinearitas
	VIF	1,162	$< 10$	
Heteroskedastisitas	Sig. Beban Kerja	0,584	$> 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
	Sig. Motivasi Kerja	0,831	$> 0,05$	

Tahap awal pengujian asumsi klasik difokuskan pada distribusi residual untuk memastikan pola penyebarannya berada dalam kondisi normal. Hasil analisis menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang berada di atas taraf signifikansi 0,05. Angka tersebut mengindikasikan bahwa residual menyebar mengikuti kurva normal sehingga persyaratan normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Setelah distribusi data dinyatakan layak, berikutnya adalah menganalisis keterkaitan antarvariabel bebas. Evaluasi melalui nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* memberikan gambaran yang jelas. *Tolerance* sebesar 0,860 melampaui batas minimum 0,10 sementara VIF sebesar 1,162 berada jauh di bawah 10. Kondisi ini memperlihatkan bahwa hubungan antarvariabel independen tidak menunjukkan korelasi yang tinggi sehingga model terbebas dari gejala multikolinearitas.

Tahap berikutnya menilai keseragaman varians residual melalui uji heteroskedastisitas. Nilai signifikansi beban kerja adalah 0,584 dan motivasi kerja sebesar 0,831 yang seluruhnya melebihi 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa varians residual tersebar secara konstan pada berbagai tingkat prediksi. Dengan terpenuhinya ketiga asumsi tersebut, model regresi layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Setelah model dinyatakan memenuhi seluruh asumsi klasik, analisis dilanjutkan pada pengujian regresi linear berganda. Tahap ini digunakan untuk mengkaji arah hubungan sekaligus mengukur besarnya pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Penilaian parameter dilakukan guna memperoleh gambaran mengenai kontribusi masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan perubahan pada variabel terikat. Hasil

perhitungan regresi kemudian disajikan pada tabel berikut sebagai dasar dalam melakukan pengujian hipotesis dan penarikan kesimpulan penelitian. Hasil pengujian bisa dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Hasil Regresi Linier Berganda

<i>Variabel</i>	<i>B</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
Konstanta	9,928	-	5,903	0,000
Beban kerja	-0,542	-0,370	-4,194	0,000
Motivasi kerja	0,797	0,781	8,843	0,000

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, diperoleh persamaan regresi yang menunjukkan arah dan besaran pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap kepuasan kerja. Koefisien regresi beban kerja bernilai negatif yang mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja cenderung diikuti oleh penurunan tingkat kepuasan kerja. Sebaliknya, koefisien motivasi kerja bernilai positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan.

Setelah hubungan antar variabel dianalisis melalui regresi linear berganda, tahap berikutnya diarahkan pada pengukuran kemampuan model dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja. Pengujian ini dilakukan melalui koefisien determinasi yang memberikan gambaran mengenai proporsi kontribusi variabel beban kerja dan motivasi kerja terhadap perubahan pada variabel terikat. Nilai yang diperoleh menjadi dasar untuk menilai seberapa kuat model regresi mampu merepresentasikan fenomena yang diteliti. Hasil perhitungan koefisien determinasi disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>R</i>	<i>R</i> <sup>2</sup>	<i>Adjusted R</i> <sup>2</sup>	<i>Std. Error</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
0,728	0,531	0,517	1,354	39,557	0,000

Nilai *Adjusted R*<sup>2</sup> sebesar 0,517 menunjukkan bahwa 51,7% variasi kepuasan kerja karyawan bagian teknik dapat dijelaskan oleh beban kerja dan motivasi kerja dalam model penelitian. Sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang dianalisis. Temuan ini menggambarkan bahwa model memiliki kemampuan yang cukup dalam menjelaskan perubahan kepuasan kerja sesuai dengan variabel yang diteliti.

#### b. Pembahasan

Beban kerja menggambarkan besarnya tuntutan tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam rentang waktu tertentu. Hartono & Kusuma (2020) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan sesuai dengan waktu dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Pada karyawan bagian teknik Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng, tuntutan pekerjaan berkaitan langsung dengan penanganan gangguan distribusi air, pemeliharaan jaringan pipa, serta pemenuhan kebutuhan air bersih masyarakat. Target kerja yang tinggi dengan batas waktu yang terbatas mendorong meningkatnya tekanan dalam pelaksanaan tugas. Tekanan tersebut memengaruhi cara karyawan memandang pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja cenderung menurun. Keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan juga membuat karyawan kesulitan memenuhi target secara tepat waktu sehingga menurunkan kepuasan kerja karena tekanan psikologis dan konflik peran yang meningkat (Fadilla & Assyofa, 2022). Handoko (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan yang muncul ketika karyawan menilai pekerjaannya, apakah memberikan kenyamanan atau justru menimbulkan tekanan.

Kondisi pekerjaan merupakan cara karyawan menilai situasi kerja yang dihadapi termasuk adanya tugas tambahan di luar rencana maupun kejadian yang tidak terduga (Sinaga & Sihombing, 2021). Gambaran ini sejalan dengan pekerjaan karyawan bagian teknik Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng yang kerap berhadapan dengan gangguan teknis mendadak, seperti kebocoran pipa dan perbaikan jaringan yang harus segera ditangani. Beban kerja yang tinggi disebabkan oleh tugas yang panjang dan tidak terstruktur dapat meningkatkan frustrasi kerja sehingga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan karena tidak ada keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan dukungan organisasi (Sitorus & Siagian, 2023). Tuntutan untuk selalu siaga dan menyelesaikan masalah dalam waktu singkat juga berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental apabila

berlangsung terus-menerus. Atikah & Rizqi (2023) menjelaskan bahwa beban kerja dikatakan berlebih ketika karyawan harus menggunakan energi utama hingga cadangan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi kerja yang berat dan penuh tekanan ini berdampak pada penurunan kepuasan kerja karena karyawan merasa pekerjaannya semakin sulit dan kurang memberikan kenyamanan.

Penggunaan waktu berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditetapkan (Sinaga & Sihombing, 2021). Pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng, gambaran penggunaan waktu kerja terlihat dari peningkatan jumlah jam lembur karyawan bagian teknik sejak April hingga Agustus. Kenaikan tersebut menunjukkan bahwa sebagian pekerjaan belum dapat diselesaikan dalam jam kerja normal sehingga membutuhkan tambahan waktu. Firdaus et al., (2024) mengemukakan bahwa beban kerja yang tinggi berkaitan dengan penurunan kualitas hidup kerja karena durasi kerja yang panjang dan kurang seimbang dengan waktu istirahat dapat memicu stres serta menurunkan kepuasan kerja. Waktu kerja yang melebihi batas normal juga mengurangi kesempatan beristirahat dan berpotensi mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keadaan tersebut memengaruhi penilaian karyawan terhadap pekerjaannya terutama ketika waktu dan tenaga yang dikeluarkan dirasakan tidak sebanding dengan kenyamanan yang diperoleh. Kelelahan yang berlangsung terus-menerus dapat menurunkan kepuasan dan bekerja (Azki et al., 2025). Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Toipah & Ariawan (2025), Putri et al., (2024), Mandjar & Turangan (2023), Loprang et al., (2023) dan Astuti & Mayasari (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berkaitan dengan menurunnya kepuasan kerja karena peningkatan tuntutan pekerjaan memengaruhi kenyamanan dan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya.

Motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa motivasi muncul ketika kebutuhan individu dapat dipenuhi secara layak melalui pekerjaan. Pemenuhan kebutuhan fisik seperti gaji dan kompensasi memiliki pengaruh nyata terhadap motivasi kerja karena menjadi dasar bagi karyawan untuk merasa aman secara ekonomi (Erni et al., 2025). Pada karyawan bagian teknik Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng, pemenuhan kebutuhan fisik tercermin dari penerimaan gaji, honor lembur serta fasilitas kerja yang mendukung aktivitas teknis di lapangan. Ketika kebutuhan fisik terpenuhi secara tepat waktu karyawan cenderung merasa lebih nyaman dan puas terhadap pekerjaannya (Andreas et al., 2023). Sebaliknya, keterlambatan pembayaran honor lembur sebagaimana diungkapkan dalam latar belakang penelitian berpotensi menurunkan motivasi kerja karena kebutuhan dasar belum terpenuhi secara optimal. Kondisi ini berdampak langsung pada kepuasan kerja karena karyawan menilai bahwa usaha dan tenaga yang dikeluarkan belum sebanding dengan balas jasa yang diterima.

Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh terpenuhinya rasa aman dan keselamatan dalam bekerja. Afandi (2018) menyatakan bahwa rasa aman merupakan kebutuhan penting yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan tenang dan fokus. Jaminan keselamatan kerja serta perlindungan dari organisasi mendorong meningkatnya motivasi karena karyawan melihat adanya perhatian terhadap risiko kerja yang dihadapi (Onalisa et al., 2025). Karyawan bagian teknik Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng memiliki risiko kerja yang cukup tinggi terutama saat melakukan perbaikan jaringan pipa serta pekerjaan lapangan lainnya. Perlindungan yang memadai membuat karyawan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas. Perasaan aman tersebut membentuk keyakinan bahwa perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Perasaan tersebut berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja karena karyawan merasa dilindungi dan dihargai.

Motivasi kerja juga berkaitan dengan kebutuhan karyawan untuk membangun hubungan sosial yang baik di lingkungan kerja. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa hubungan kerja yang harmonis dapat memperkuat semangat dan motivasi karyawan. Interaksi yang terjalin secara positif antar rekan kerja menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sehingga mendorong meningkatnya motivasi (Andayani et al., 2025). Karyawan bagian teknik Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng bekerja dalam tim yang saling bergantung satu sama lain, baik pada bagian produksi, distribusi maupun perencanaan teknik. Hubungan sosial yang positif antar rekan kerja membantu menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung penyelesaian tugas-tugas teknis yang rumit. Dukungan dari rekan kerja juga memberikan rasa diterima dalam lingkungan kerja, sehingga mendorong meningkatnya motivasi dan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja.

Motivasi kerja karyawan juga berkaitan dengan kebutuhan akan penghargaan. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa penghargaan merupakan bentuk pengakuan atas kontribusi dan prestasi kerja karyawan. Penghargaan dari atasan mampu meningkatkan rasa percaya diri dan kebanggaan karyawan terhadap pekerjaannya (Solikah et al., 2025). Pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng, penghargaan dapat berupa apresiasi dari atasan maupun pengakuan atas keberhasilan menyelesaikan pekerjaan teknis. Ketika karyawan merasa hasil kerjanya diakui, motivasi kerja akan meningkat karena muncul rasa bangga dan dihargai. Kondisi ini berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, sebab karyawan memandang pekerjaannya memiliki nilai dan arti bagi organisasi.

Pada tingkat yang lebih tinggi, motivasi kerja berkaitan dengan kebutuhan untuk mengembangkan diri dan mencapai potensi terbaik. Afandi (2018) menjelaskan bahwa kebutuhan akan aktualisasi diri mendorong individu untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi. Proses pengembangan tersebut dapat diperoleh melalui pengalaman kerja maupun peningkatan keterampilan yang mendukung pelaksanaan tugas (Pamungkas et al., 2025). Karyawan bagian teknik Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan teknis melalui pengalaman kerja, penanganan permasalahan lapangan, serta keterlibatan dalam perencanaan dan pemeliharaan sistem air bersih. Ketika karyawan merasa pekerjaannya memberikan ruang untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan, motivasi kerja akan meningkat. Peningkatan motivasi ini berdampak positif pada kepuasan kerja karena karyawan merasakan makna dan kemajuan dalam pekerjaannya. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Toipah & Ariawan (2025), Souisa et al., (2025), Putri et al., (2024), Lestari et al., (2024), Loprang et al., (2023) dan Astuti & Mayasari (2021) yang menunjukkan bahwa pemberian motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karena mampu mendorong semangat kerja, meningkatkan rasa dihargai, serta membentuk sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat bekerja.

Kepuasan kerja karyawan bagian teknik Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng berkaitan erat dengan kesesuaian antara beban kerja yang dijalani dan motivasi kerja yang dimiliki terutama dalam hal balas jasa yang diterima. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja terbentuk ketika imbalan yang diterima karyawan dipandang adil dan sebanding dengan usaha yang telah dikeluarkan. Beban kerja karyawan bagian teknik yang tinggi, terutama tercermin dari peningkatan jam lembur menuntut adanya sistem balas jasa yang tepat waktu dan proporsional. Ketika motivasi kerja tetap tinggi namun balas jasa seperti honor lembur mengalami keterlambatan, kondisi tersebut menurunkan kepuasan kerja. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja saling berkaitan dalam membentuk persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi yang diterima.

Kepuasan kerja karyawan juga berkaitan dengan kualitas hubungan antara karyawan dan atasan. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa sikap atasan yang adil dan terbuka mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dukungan atasan berperan sebagai penguat motivasi kerja terutama ketika karyawan menghadapi beban kerja yang tinggi (Harras, 2024). Pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng, beban kerja yang tinggi menuntut peran atasan untuk memberikan arahan dan membantu menyelesaikan permasalahan kerja yang dihadapi karyawan. Motivasi kerja karyawan akan terjaga ketika atasan terlibat secara aktif dan memberikan perhatian terhadap kondisi bawahannya. Namun apabila beban kerja meningkat tanpa diimbangi dukungan pimpinan, motivasi kerja melemah dan kepuasan kerja menurun.

Kepuasan kerja juga berkaitan dengan ketepatan penempatan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kristriaji & Manafe (2025) menyatakan bahwa penempatan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian dapat mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan rasa puas dalam bekerja. Karyawan bagian teknik di Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng pada dasarnya telah ditempatkan sesuai bidangnya, namun dalam praktiknya pembagian beban kerja dan jadwal lembur belum sepenuhnya merata. Kondisi ini membuat sebagian karyawan menerima tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan rekan lainnya. Motivasi kerja berperan dalam membantu karyawan menghadapi kondisi tersebut. Tetapi apabila ketidakseimbangan beban kerja terus berlangsung kepuasan kerja tetap menurun. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memengaruhi kepuasan kerja melalui persepsi keadilan penempatan.

Kepuasan kerja juga berkaitan dengan cara karyawan menilai pekerjaan yang dijalani. Yuridha (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja muncul ketika pekerjaan mampu memenuhi harapan dan memberikan makna bagi karyawan. Pada karyawan bagian teknik Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng, karakter pekerjaan yang bersifat teknis dan menantang dapat mendorong meningkatnya motivasi karena menghadirkan tanggung jawab sekaligus kesempatan untuk mengembangkan kemampuan. Penilaian tersebut dapat berubah ketika tuntutan pekerjaan semakin tinggi dan harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas. Pekerjaan yang sebelumnya dirasakan bermakna berpotensi menjadi sumber tekanan apabila beban kerja tidak terkendali.

Lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Priyatno & Yuliana (2025) menyatakan bahwa suasana kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja. Pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng, lingkungan kerja karyawan bagian teknik dipengaruhi oleh kondisi lapangan serta hubungan antar rekan kerja. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menambah tekanan, namun dukungan dari lingkungan kerja dan dorongan kerja yang baik membantu karyawan tetap menjalankan tugas dengan nyaman. Sebaliknya, apabila tuntutan pekerjaan meningkat tanpa didukung lingkungan kerja yang memadai, kepuasan kerja akan menurun. Temuan ini sejalan dengan penelitian Toipah & Ariawan (2025), Wulandari & Mathori (2023) dan Astuti & Mayasari (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja dan motivasi

kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karena keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan dorongan kerja yang dimiliki karyawan menentukan penilaian karyawan terhadap kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian teknik Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng. Peningkatan beban kerja yang tidak diimbangi dengan pengelolaan yang baik cenderung menurunkan tingkat kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa semakin tinggi dorongan internal maupun eksternal dalam bekerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Secara simultan, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, manajemen perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap distribusi beban kerja agar lebih proporsional dan mempertimbangkan keseimbangan antara tuntutan tugas dan kapasitas karyawan. Peningkatan motivasi kerja perlu dilakukan melalui pemberian penghargaan yang adil, ketepatan pembayaran kompensasi, komunikasi yang lebih baik dari atasan serta penyediaan peluang pengembangan karier. Upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan situasi yang lebih kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.

#### Referensi

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(01), 195–201. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Andayani, T. R. J., Suyono, J., Dharmani, I. G. A. A. N., Suyono, A. A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh Jenjang Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(2), 316–335. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i2.70>
- Andreas, F., Santati, P., & Farla, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD Sahang Mas. *Jurnal Maneksi*, 12(2), 332–338. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i2.1540>
- 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. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.32313>
- Atikah, R. A., & Rizqi, M. A. (2023). Analisis Beban Kerja Pada Karyawan KCU PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 10161–10179. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/6326>
- Azki, A., Muljono, P., & Pandjaitan, N. K. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Waqaf Ar Risalah. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 5(1), 235–246. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v5i1.545>
- Erni, D., Isaroh, S. N., Kusuma, L. C., & Qurrotu'aini, N. I. (2025). Peran Kompensasi dalam Mencapai Kesejahteraan dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 3(1), 206–218. <https://doi.org/10.30640/trending.v3i1.3708>
- Fadilla, S., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 49–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1523>
- Firdaus, R. Y., Wiharno, H., & Fitriani, L. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Syntax*, 5(4), 205–214. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i4.1117>
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalial & Sumber Daya Manusia*. BPFPE.
- Harras, H. (2024). Dampak Dukungan Pimpinan, Dukungan Rekan Kerja, dan Dukungan Keluarga terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bank Panin. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 638–649. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.984>
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sembilan Pilar Utama. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 205–214. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v8i2.1094>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kadir, A., Melania, Jayen, F., & Syaikhillah, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuanan*, 12(2), 127–139. <https://doi.org/10.30649/japk.v13i2.96>
- Kristriaji, E., & Manafe, H. A. (2025). Pengaruh Perencanaan SDM, Penempatan, dan Analisis Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Literatur). *Jurnal Kajian Ilmiah*, 25(2), 215–226. <https://doi.org/10.31599/dwsweb44>
- Lestari, L. D. A., Heryanda, K. K., & Winata, I. G. K. A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tenaga Kontrak Kantor Camat Kubutambahan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 126–132. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v6i1.44656>
- Loprang, J. V., Tewel, B., & Sendow, G. M. (2023). Business Diplomacy and Economy The Influence of Work-Life Balance and Workload on Job Satisfaction by Mediation of Work Motivation in Mining Companies. *International Journal of Business Diplomacy and Economy*, 2(7), 81–88. <https://doi.org/10.51699/ijbde.v2i7.2205>
- Mandjar, T. L., & Turangan, J. A. (2023). The Effect of Workload, Work Motivation and Work Environment on Employee Job Satisfaction. *International Journal of Application on Economics and Business (IJAEB)*, 1(1), 224–231. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v1i1.224-231>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Onalisa, M. S., Nursiani, N. P., Dhae, Y. K. I. D. D., & Salen, D. Y. (2025). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Cabang Malaka. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 6(5), 1815–1823. <https://doi.org/10.70581/glory.v6i5.22050>
- Pamungkas, A., Qadrian, A. M., Jusung, J. N., & Sihombing, S. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara (JPKN)*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.38035/jpkn.v3i1>

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.8416>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

23. Priyatno, M. K., & Yuliana, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Computec International Bogor. *Epsilon : Journal of Management*, 3(1), 55–66. <https://doi.org/10.62951/epsilon.v3i1.129>
24. Putri, S. Y., Gumilar, D., Abdul, D., & Mubarok, A. (2024). The Influence of Workload, Compensation and Work Motivation on Job Satisfaction at Al-Islam Hospital Bandung. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(3), 589–597. <https://doi.org/10.31933/dijms.v5i3>
25. Rahmasari, U. A., & Dessyarti, R. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PDAM Tirta Dharma Purabaya Kabupaten Madiun. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 5. <https://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/4796>
26. Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal (TMJ)*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
27. Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kondisi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Divre I Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 16–30. [https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB\\_ekonomi/article/view/1183/1154](https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/1183/1154)
28. Sitorus, T. H., & Siagian, H. L. (2023). Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Pemediiasi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1182–1194. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6558> BEBAN
29. Solikah, M., Pradita, D. E., S, G. I. F., Aini, N., & Muallimin. (2025). Literature Review: Faktor-Faktor dan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(3), 40–49. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i3.872>
30. Souisa, N., Macpal, S. J., & Biay, A. (2025). The Influence of Workload and Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 5(1), 23–32. <https://doi.org/10.59431/ijer.v5i1>
31. Toipah, S., & Ariawan, J. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT CityNeon Prima Mandiri. *Jurnal Bintang Manajemen*, 3(1), 19–29. <https://doi.org/10.55606/jubima.v3i1.3727>
32. 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. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.678>
33. Yuliani, I. F., & Kurniyati, N. N. (2021). Pengaruh Kompensasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *SOLUSI: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 1–18. <https://doi.org/10.51277/keb.v16i1.79>
34. Yuridha, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1781–1792. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.235>

---