BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Setiap organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan penggerak sebuah perusahaan yang mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia bukanlah sesuatu yang baru didalam oraganisasi. Saat ini perkembangan bisnis yang semakin pesat bahkan persaingan di dunia usaha semakin banyak menurut para Sumber Daya Manusia dalam keunggulan bersaing. Ini menunjukkan bahwa aset paling penting yang harus dimiliki organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia yang bekerja di dalam organisasi. Tujuan organisasi dikatakan dapat tercapai bukan hanya dari peralatan modern, sarana dan prasarana yang memadai, tetapi lebih bergantung pada Sumber Daya Manusia yang melaksanakan pada pekerjaan tersebut Widiantoro, R., Gaol, (2024).

Capaian suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi harus selalu memacu kinerja pegawainya dengan harapan mampu mencapai keselarasan di setiap bagian-bagian unit kerja, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, organisasi harus menciptakan suasana organisasi tersebut berjalan secara optimal dengan memperhatikan kondisi para pegawai agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, salah satunya dengan upaya peningkatan pegawai atau Sumber Daya Manusia secara berkala dengan harapan dapat meningkatkan kualitas pegawai sehingga kedepannya para pegawai dapat menghasilkan hasil kerja yang optimal. Selanjutnya dalam sebuah

organisasi kepuasan kerja pegawai dianggap penting karena jika pegawai merasa tidak puas maka pegawai tersebut akan melihatkan sikap yang negatif atas pekerjaanya.

Menurut Septayuda & Apriyanti, (2024) Organisasi adalah proses penentuan dan pengelompokkan pekerjaan yang akan dikerjakan menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab, agar pegawai berkerja sama secara efektif dalam pencapaian tujuan. Tujuan organisasi melakukan aktivitas yang tidak menyimpang dengan rencana yang sudah ditetapkn sebelumnya, penetapan tujuan organisasi yang sangat matang akan dapat tercapai dengan adanya sumberr daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia di suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan pada suatu organisasi. Kemampuan sumber daya manusia yang nantinya akan mementukan keberhasilan organisasi itu sendiri.

Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap terhadap kinerja tersebut adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana pegawai merasa senang, dihargai, dan terpenuhi kebutuhannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, loyalitas, serta tanggung jawab yang lebih besarterhadap instansi tempat nya bekerja. Dalam konteks intansi pemerintah daerah, kinerja pegawai sangat berperan dalam menentukan keberhasilan pelayanan publik.

Lingkungan kerja yang kondusif pada intansi dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja dan meningkatkan semangat

kerja pegawai. Lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga tujuan instansi akan berjalan dengan baik. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika memperhatikan unsur- unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik merupakan harapan bagi pegawai. Semua instansi pasti mempunyai standar yang harus dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis untuk meningkatkan kedisiplinan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Apabila beban kerja yang ditanggung seorang pegawai terlalu berat akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga pegawai tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan kepuasan yang tinggi, diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan kerja maupun kapasitas dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern terhadap seseorang. Karyawan yang bekerja di suatu organisasi tentunya memiliki beban kerja masing-masing. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintahan dituntut untuk memperhatikan hal ini dengan memberikan beban kerja yang efektif. Beban kerja adalah sumber tekanan karena tuntutan kerja yang kerja yang berlebihan. Mengingat keadaan, pemimpin organisasi harus lebih memperhatikan pencapaian misi. Namun, hasil akhir dari setiap tugas juga tergantung pada masing-masing

individu dan pengalaman peawai dengan beban kerja. Beban kerja merujuk pada kemampuan kerja yang melibakan tugas-tugas yang memerlukan tekanan fisik dan mental pada setiap pegawai dan harus diselesaikan. Beban kerja juga mengacu pada tugas yang ditugaskan kepada pegawai yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, memanfaatkan keterampilan dan potensi karyawan.

Beban kerja yang tinggi berdampak negatif pada kepuasan kerja pegawai. Pegawai lebih puas ketika pegawai diberikan beban kerja yang sesuai dengan keahlian dan kompetensinya. Beban kerja yang objektif akan memberikan tingkat kepuasan kerja yang tinggi daripad beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang berat akan mengakibatkan pegawai menjadi stress, jika pegawai mengalami stress juga akan menurunkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Teori kepuasan kerja dikemukakan oleh Pipit Muliyah, (2020) memberikan definisi komperenhensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, efektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseroang.

Kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus dicapai. Karena hal ini, sikap dan perasaan pegawai terhadap segala aspek lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Apabila pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka pegawai tersebut akan mencapai kepuasan dalam bekerja. Kepuasan yang tinggi dapat tercapai karena kepercayaan timbal balik yang tinggi di antara anggotanya.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangun kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

Kepuasan kerja pegawai PPPK menjadi isu penting karena berkaitan langsung dengan produktivitas, motivasi, loyalitas, dan kualitas pelanyanan publik. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong pegawai bekerja lebih optimal, sedangkan ketidakpuasan dapat memicu *Turnver Intenti*on, menurunkan semangat kerja, sehingga berdampak negatif pada kualitas pelayanan publik. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Beban kerja dapat dipahami sebagai sekumpulan tugas yang harus diselesaikan pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan kepastian dan kompetensinya. Ketika Beban Kerja terlalu berat atau tidak seimbang dengan kemampuan pegawai maka dapat memunculkan setres kerja, kelelahan, hingga penurunan kepuasan kerja. Begitu juga sebaliknya, jika beban kerja yang sesuai akan membuat pegaai merasa dihargai dan termotivasi.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja pegawai di suatu instansi, termasuk di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpianan Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng. Beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan stres dan kelelahan, sehingga menurunkan kepuasan kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, seperti fasilitas yang memadai, hubungan antarpegawai yang humoris, dan suasana kerja yang nyaman, juga berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja saling mempengaruhi kepuasan kerja pegawai agar dapat menciptakan suasana kerja yang optimal dan mendukung kinerja yang maksimal di Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng.

Ketidakpuasan para pegawai disebabkan oleh beban kerja mereka yang selalu

berat untuk ditangani sehingga mereka sering kali kewalahan terhadap kondisi tersebut. Maka, solusi yang dapat menanganinya yakni melalui melakukan membagian tugas dan penambahan tenaga kerja yang disesuaikan dengan beratnya beban yang ada. Karena, para pegawai sering melakukan tugas di lapangan, maka perlu adanya kebijakan manajemen waktu yang lebih baik.

Penelitian mengenai kepuasan kerja pegawai di sektor publik umumnya lebih banyak berfokus pada Aparatur Sipil Negara (ASN) berstatus PNS, sedangkan kajian yang menelaah kepuasan kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) masih terbatas, khususnya pada lingkup intansi pemerintah. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja. Menurut Rifka Alkhilyatul Ma'rifat, *et all* (2024) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepada pegawai.

Kepuasan kerja dalam pemerintahan sangat penting untuk kemajuan instansi. Indrawan, dkk, (2025) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang dialami pegawai terkait dengan hasil pekerjaan yang dicapai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja, yang pada akhirnya mendorong pegawai untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, menjaga kepuasan kerja pegawai di instansi pemerintahan sangat penting. Jika pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya, kemungkinan besar akan mengalami penurunan motivasi dan produktivitas. Sebaliknya, jika pegawai merasa puas, hal itu akan berkontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan dan kemajuan organisasi.

Tingkat kepuasan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran sentral dalam penyelenggraan pemerintahan. Berdasarkan Peraturan Bupati Buleleng Nomor 73 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan bupati dalam menyusun kebijakan, mengoordinasikan administrasi terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah, serta melakukan pemantauan dan evaluasi kebijakan daerah.

Selain itu, Setda juga bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan administratif, membina Aparatur Sipil Negara di lingkup pemerintahan daerah, serta melaksanakan fungsi lain yang diberikan langsung oleh Bupati sesuai kebutuhan. Salah satu bagian yang berperan penting adalah Bagian Umum. Bagian ini memiliki tugas untuk mengelola Tata Usaha Pimpinan, Administrasi Staf Ahli dan Kepegawaian, serta Mengurus Perlengkapan Dan Rumah Tangga. Tugas Bagian Umum mencakup penyusunan rencana kegiatan, pendistribusian tugas, evaluasi kinerja, serta penyediaan bahan kebijakan terkait administrasi dan tata usaha. Bagian ini berada di bawah koordinasi Asisten Administrasi Umum.

Di bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng (Prokompim Setda Buleleng), kepuasan kerja menjadi aspek penting mengingat tugas pada divisi ini sangat dinamis dan menuntut profesionalisme tinggi. Prokompim bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan keprotokolan, penyusunan materi komunikasi pimpinan, pengelolaan dokumentasi kegiatan kepala daerah, serta penyebarluasan informasi kebijakan publik kepada masyarakat. Aktivitas ini membutuhkan koordinasi yamg intensif, kecepatan

respons, serta kemampuan komunikasi yang efektif antara pimpinan, perangkat daerah, dan masyarakat. Namun, dalam pelaksanaan tugas tersebut, pegawai di Prokompim sering menghadapi beban kerja yang tinggi, seperti padatnya jadwal kegiatan pimpinan, tugas mendadak, dan keterbatasan waktu penyelesaian pekerjaan.

Sekretariat Daerah (Setda) memiliki fungsi utama dalam membantu Kepala Daerah menyusun kebijakan, mengoordinasikan perangkat dearah, serta memastikan kelancaran administrasi pemerintahan. Dalam pelaksanaan fungsi tersebut, efektifitas kerja Aparatur sangat bergantung pada ketersediaan sarana dan prasarana, pembagian beban kerja, serta kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki. Namun pada kenyataannya masih ditemukan berbagai permasalahan yang dapat memengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan pegawai di lingkungan Setda. Salah satu permasalahan yang terlihat adalah keterbatasan sarana operasional. Ketersediaan kendaraan Dinas yang hanya berjumlah tiga unit dinilai belum memadai untuk menunjang aktivitas kedinasan yang padat. Kondisi ini sering kali menyebabkan keterlambatan pelaksanaan tugas lapangan dan menurunnya efektivitas kerja. Selain itu, peralatan penunjang kegiatan seperti sound system yang mengalami kerusakan juga belum dapat diganti akibat adanya kebijakan pemotongan anggaran. Hal ini berdampak pada pelaksanaan kegiatan resmi yang memebutuhkan fasilitas audio yang memadai, sehingga menghambat kelancaran pelaksanaan tugas-tugas keprotokolan maupun acara pemerintahan.

Dari aspek Sumber Daya Manusia, beban kerja pegawai di Prokompim cenderung tinggi dan tidak diimbangi dengan waktu istirahat yang cukup. Banyak pegawai yang harus tetap bekerja pada hari pekan atau di luar jam kerja nrmal

untuk memenuhi tuntutan kegiatan kedinasan. Kondisi beban kerja yang padat tanpa kompensasi waktu istirahat dapat menimbulkan kelelahan kerja dan menurunkan tingkat kepuasan pegawai. Selain itu, kemampuan individu yang terbatas juga menjadi faktor mempengaruhi kinerja organisasi. Berbagai permasalahan tersebut berpotensi menurunkan kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa fasilitas kerja tidak memadai, beban kerja tidak seimbang, serta kontribusinya tidak mendapatkan apresiasi yang layak, maka motivasi dan komitmen kerja akan menurun. Kondisi ini sejalan dengan teori kepuasan kerja yang menyatakan bahwa kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh kesesuaian antara harapan dan realitas yang dirasakan Widiantoro, R., Gaol, (2024). Oleh karena itu, penting untuk dilakukan kajian mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai di bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan, agar dapat ditemukan solusi yang tepat dalam meningkatkan efektitivitas kerja, kesejahteraan pegawai, serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kondisi ini dapat menimbulkan tekanan dan kelelahan, yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Selain itu, lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik juga turut memengaruhi suasana kerja. Faktor seperti kenyamanan ruang kerja, keterbatasan fasilitas, komunikasi antarpegawai, serta hubungan dengan atasan, menjadi hal yang menentukan kenyamanan dan semangat pegawai dalam bekerja. Pegawai PPPK di bagian Prokompim memiliki tanggung jawab yang sama dengan ASN tetap, namun sering kali menghadapi perbedaan status kepegawaian, beban kerja, dan peluang pengembangan karier. Hal ini dapat menimbulkan perasaan tidak puas atau kurang dihargai jika tidak

diimbangi dengan sistem pembagian tugas, lingkungan kerja, serta apresiasi yang proporsional.

Kepuasan kerja pegawai di lingkungan Prokompim penting untuk diperhatikan karena berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan publik, produktivitas kerja, dan citra pemerintah daerah. Pegawai yang merasa puas akan bekerja lebih giat, menjaga keharmonisan kerja sama, dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Sebaliknya, jika pegawai tidak puas cenderung menunjukkan penurunan motivasi, meningkatnya stres kerja, hingga potensi terjadinya turnover atau penurunan kinerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, khususnya Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, di bagian Protokol dan komunikasi Pimpinan Sekretraiat Daerah Kabupaten Buleleng.

Melalui penelitian inji diharapkan dapat ditemukan stratergi dan rekomendasi yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja, menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta mendukung peningkatan kinerja dan profesionalisme pegawai PPPK di lingkungan pemerintah daerah. Penelitian-penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Novita & Kusuma, (2020) menemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengarh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di sektor swasta. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Meilandani & Heryanda.,(2025) yang meneliti pegawai Dinas Pemerdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Buleleng, yang di mana beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja berpenagruh positif dan signifikan. Hal ini memperkuat asumsi bahwa keseimbangan antara beban erja

yang realitis dan lingkungan yang kondusif merupakan kombinasi penting dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai sektor publik.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang, dapat dipahami bahwa permasalahan yang ada memerlukan kajian lebih mendalam guna menemukan solusi yang tepat. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PPPK pada bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng" Penelitian tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di lingkungan ini menjadi penting untuk memberikan rekomendasi strategis dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia dan kualitas pelayanan publik di Kabupaten Buleleng.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Masalah penelitian berikut pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng dapat diidentifikasikan berdasarkan berdasarkan penejelasan latar belakang penelitian sebelumnya.

a. Beban kerja pegawai PPPK Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan sering kali padat dan mendadak.
b. Lingkungan kerja fisik (ruang, fasilitas, sarana prasarana) belum sepenuhnya mendukung kenyamanan kerja.
c. Lingkungan kerja nonfisik, seperti komunikasi dengan atasan dan rekan kerja, terkadang meningmbulkan kendala atau konflik.
d. Tekanan pekerjaan memengaruhi iklim kerja sehingga menimbulkan stres kerja.

e. Beban Kerja dan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai.
f. Rendahnya kepuasan kerja berpotensi menurunkan semangat kerja, produktivitas, serta loyalitas pegawai.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini berfokus hanya pada Pegawai PPPK yang bekerja di bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng. Variabel independen yang dikasi terbatas pada Beban Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan variabel dependen yang diteliti adalah Kepuasan Kerja Pegawai. Data yang digunakan bersumber dari observasi, wawancara, dan kuesioner yang diberikan pegawai PPPK.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

a. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PPPK pada Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng?
b. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PPPK pada bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng?
c. Apakah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK pada bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat ditetapkan tujuan dari penelitian ini adalah sebegai berikut.

1) Menguji pengaruh Beban Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK pada Bagian Protokol dan komunikasi Pimpinan di Sekretrariat Daerah Kabupaten Buleleng.
2) Menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK pada Bagian Protokol dan Komunikasi pimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng.
3) Menguji pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap keputusan kerja pegawai PPPK pada bagian Protokol dan Komunikasi pimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut.

1. **Manfaat Teoritis**

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta literatur mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, khususnya pada instansi pemerintahan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi akademik

bagi penelitian sejenis di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi staff pegawai Prokompin sebagai masukan dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pembagian beban kerja yang seimbang, sehingga kepuasan kerja pegawai dapat meningkat.
2. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Buleleng sebagai bahan pertimbangan dalam merancang kebijakan internal terkait pengelolaan beban kerja dan perbaikan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga pegawai merasa dihargai, nyaman, dan termotivasi dalam bekerja.
3. Bagi peneliti menjadikan sarana untuk menerapkan teori yang dipelajari dan melatih kemampuan analisis dalam penelitian lapangan.

UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA
UNDIKSHA