

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman, oleh karena itu harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan adanya perbedaan pada masing-masing individu (Badriyah, 2015: 227)

Yudhaningsih (2016: 38) menyatakan bahwa perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun yang bergerak di bidang jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan didalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh suatu

perusahaan, terutama bila mengingat di era perdagangan bebas yang akan segera dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Amita (2013:3) menyatakan bahwa tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusia segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya yang diharapkan suatu perusahaan dapat meningkatkan produktivitas karyawan yaitu dengan setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja dan komitmen kerja yang tinggi.

Mengingat pentingnya peran karyawan yang merupakan aset dari suatu perusahaan dan tuntutan menjadi karyawan yang berkualitas semakin tinggi, maka perlu adanya dukungan dari perusahaan dengan cara menjaga dan meningkatkan konsep kepuasan kerja karyawan. Cara tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan reward. Menurut Foenay (2020: 49) mengungkapkan bahwa *reward* merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja melebihi standar peraturan perusahaan. Selain merupakan imbalan dalam bentuk uang, *reward* juga merupakan cara memotivasi dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Terdapat beberapa alasan yang mempengaruhi besar kecilnya *reward* yang diberikan kepada karyawan yaitu tingkat pencapaian yang diraih karyawan, wujud pencapaian tersebut, serta siapa yang benar-benar berhak atas *reward* yang diberikan perusahaan. Tidak hanya *reward*, kepuasan kerja

ditandai beberapa sikap yaitu perilaku anggota perusahaan, absensi karyawan, dan keterlambatan kerja pada karyawan.

Akibat beban kerja yang terlalu berat ataupun terlalu sedikit dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Herliyana, 2012: 9).

Penelitian ini mengambil objek penelitian di PT. Sari Warna Asli Textile Industri merupakan perusahaan kerja sama (*Joint Venture*) antara orang asing dengan orang Indonesia. Pihak HRD perusahaan di PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus memantau secara langsung terhadap para karyawannya, seperti memantau karyawan dalam berpakaian dan memantau daftar hadir. Pertama, dari segi berpakaian. Dalam hal ini pakaian karyawan sudah diatur oleh perusahaan. Apabila diketahui karyawan melanggar dalam berpakaian maka akan diatasi tindakan berdasarkan tingkat pelanggaran. Apabila karyawan memakai pakaian yang model robek-robek maka oleh perusahaan akan dilakukan tindakan berupa merobek sekalian pakaian tersebut, karena hal itu menunjukkan tindakan yang tidak disiplin dalam bekerja. Selain itu, jika karyawan bekerja tidak sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan misalnya tidak target atau tidak dapat memenuhi

kriteria produk yang sesuai dengan standar maka karyawan tersebut akan dikenai sanksi berupa mutasi kerja atau pemindahan bagian kerja.

Fenomena utama yang terkait dengan masalah motivasi intrinsik adalah rendahnya pengembangan dan kemajuan pada pekerjaan itu sendiri, selain itu rendahnya penghargaan menyebabkan kurangnya tanggung jawab dan kemungkinan berkembangnya karyawan. Ini berdasarkan penilaian dari indikator motivasi intrinsik. Bagi karyawan yang tidak masuk besoknya akan dipanggil untuk menghadap atasan dan akan ditanyai alasannya kenapa tidak hadir. Jika alasannya masuk akal dan dapat diterima maka karyawan tersebut akan dimaklumi. Tetapi jika alasannya tidak masuk akal maka karyawan tersebut akan mendapatkan teguran dan sanksi. Hal ini dapat dilihat dari presensi karyawan di PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus sebagai berikut:

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Produksi Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan tidak Masuk	Persentase
Januari	255	18	7,06%
Februari	255	17	6,67%
Maret	255	29	11,37%
April	255	31	12,16%
Mei	255	22	8,63%
Juni	255	13	5,10%
Juli	255	21	8,24%
Agustus	255	15	5,88%
September	255	12	4,71%
Oktober	255	13	5,10%
November	255	17	6,67%
Desember	255	21	8,24%

Sumber : PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus, 2022.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran setiap bulan mengalami fluktuasi. Selama masa pandemi dan aturan pengurangan kerumunan saat bekerja karyawan yang tidak masuk sebanyak 29 karyawan di bulan Maret 2021, di bulan berikutnya karyawan yang tidak masuk sebanyak 31 karyawan. Karyawan yang tidak masuk kerja menunjukkan bahwa kurangnya motivasi intrinsik berupa dorongan dari dalam diri karyawan yang membuat bersemangat melakukan pekerjaan atau menyelesaikan tugas, bahkan ketika tidak ada penghargaan. Misalnya, beberapa karyawan bersemangat mengerjakan sehari-hari karena sesuai dengan minat mereka.

Fenomena utama yang terkait dengan masalah kepuasan kerja dapat dilihat dari sistem kompensasi yang sesuai, aspek organisasi, perilaku atasan, pekerjaan dan kondisi kerja, serta perilaku rekan kerja sesuai dengan indikator kepuasan kerja. Membicarakan tenaga kerja berarti membicarakan sesuatu yang berhubungan dengan manusia yang berasal dari latar yang berbeda sehingga produktivitas yang dicapai juga berbeda. Berikut adalah tabel yang menunjukkan karyawan yang keluar dari PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus dari tahun 2019 sampai 2021 yang diindikasikan kurangnya motivasi intrinsik dan kepuasan kerja:

Tabel 1.2

**Data Resign Karyawan Produksi PT. Sari Warna Asli Textile Industri
Tahun 2019-2021**

Periode Tahun	Jumlah Karyawan Keluar
2019	30
2020	50
2021	40

Sumber : PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus, 2022.

Berdasarkan pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang mengundurkan diri tiap tahunnya mengalami peningkatan yang sangat banyak, sehingga PT. Sari Warna Asli Textile Industri untuk segera mengisi kekosongan tenaga kerja agar kegiatan operasional perusahaan tetap berjalan lancar. Data tingkat *turnover* karyawan bagian produksi pada PT. Sari Warna Asli Textile Industri diatas data tahun 2018-2020. Tingkat *resign* karyawan bagian produksi mengalami peningkatan yang sangat tinggi pada tahun 2020 mengalami kenaikan sebanyak 50 karyawan jika dibandingkan pada tahun 2019 ada 30 karyawan. Tingginya *resign* karyawan pada PT. Sari Warna Asli Textile Industri menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasa karyawan masih rendah dan dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab karyawan tersebut keluar.

Saat perusahaan kehilangan sejumlah karyawan berarti ada posisi yang kosong, selama masa kosong tersebut, karyawan yang masih ada kadang kemampuannya tidak sesuai dengan tugas atau kebutuhan dari pekerjaan yang ada sehingga penyelesaian pekerjaan akan menjadi lambat. Semakin banyak karyawan yang mengundurkan diri pada tahun 2017 hingga tahun 2019. Sehingga motivasi kerja juga dibutuhkan agar karyawan mampu bekerja lebih kompeten dan mampu berdaya saing dengan perusahaan lain. Manajer selalu memberikan motivasi pada karyawannya. Salah satunya dengan memberikan bonus berupa gaji tambahan apabila karyawan memenuhi target dan dapat memproduksi lebih banyak dari biasanya. Untuk karyawan yang rajin berangkat juga diberikan bonus. Apabila dalam satu bulan terus berangkat maka karyawan memperoleh bonus tambahan

berupa uang, tetapi apabila karyawan tidak berangkat satu kali dalam satu bulan baik itu izin, sakit, atau alfa maka bonus akan hangus.

Mangkunegara (2012: 58) mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik merupakan suatu keadaan yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi intrinsik merupakan hal yang memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi intrinsik yang baik dan kepuasan kerja yang baik pula dapat menghasilkan perasaan baik pada karyawan sehingga dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja yang lebih giat lagi. Faktor sumber daya manusia memegang peran penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan Perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi intrinsik merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen, bila manajemen menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap tujuan perusahaan.

Menurut Luthans (2013: 73) motivasi intrinsik merupakan sebuah dorongan seseorang untuk berprestasi. Jika seorang karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, maka kepuasan kerja akan meningkat dan tujuan perusahaan tercapai. Seorang karyawan dengan motivasi akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak

terpenuhi. Karyawan akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya, diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Karyawan akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat.

Pemberian *reward* sangat berkaitan dengan akuntabilitas kinerja yang dilakukan melalui pengukuran kepuasan kerja. Pengukuran kepuasan kerja penting dalam mengetahui seberapa jauh pelaksanaan kegiatan dalam mencapai sasaran dibandingkan dengan rencana. Hasil pengukuran dapat menggambarkan keberhasilan/kegagalan yang dilakukan dalam mencapai apa yang telah direncanakan. Hasil pencapaian *reward* karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus dilihat pada table 1.3 berikut :

Tabel 1.3
Data Reward Karyawan Produksi PT. Sari Warna Asli Textile Industri
Tahun 2019-2021

Tahun	Total Pendapatan	Prosentase	Total <i>Reward</i>	Persentase
2017	Rp. 10.825.243.000,-	-	Rp. 105.581.000,-	-
2018	Rp. 12.097.756.000,-	11,75%	Rp. 115.361.000,-	9,26%
2019	Rp. 13.369.356.000,-	10,51%	Rp. 125.560.000,-	8,84%
2020	Rp. 14.641.363.000,-	9,51%	Rp. 115.137.000,-	8,3%
2021	Rp. 17.182.935.000,-	17,35%	Rp. 100.278.000,-	12,9%

Sumber : PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus, 2022.

Berdasarkan pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa perkembangan total biaya insentif selama 5 tahun dari tahun 2017 sampai tahun 2021. Dapat dilihat terjadinya penurunan biaya pada 2020 sebesar 8,30 % dan 2021 sebesar 12,90 %. Kebijakan

pemberian insentif sangat penting untuk diperhatikan, karena hal ini terkait dengan hasil kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan diberikannya insentif yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, maka berarti memberikan kepuasannya dan membuat suatu hubungan yang semakin kuat antara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu keterkaitan yang mengarah kepada pencapaian tujuan akan membuahkan hasil yang sangat menguntungkan baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan itu sendiri.

Padatnya permintaan membuat PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus harus merencanakan jadwal dan target produksi yang jelas setiap harinya. Target produksi yang dibebankan pada operator di bagian produksi berbeda-beda tergantung demand dari customer. Dalam menjalankan proses bisnisnya setiap satu desain pakaian akan dibebankan untuk satu line produksi, dimana PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus memiliki 6 line pada bagian produksinya. Hal ini berarti bahwa setiap harinya terdapat 6 jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan harusnya dilaksanakan secara efektif. Efektif berarti suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Dalam melakukan suatu pekerjaan, saat manusia melakukan suatu aktivitas yang melebihi kemampuannya maka akan menyebabkan kelelahan, baik secara fisik maupun psikologis sehingga work performance operator dapat menurun. Kelelahan secara mental atau psikologis dapat disebabkan karena beban kerja yang berat, tingkat kesulitan pekerjaan yang tinggi yang dapat mempengaruhi emosi pekerja, atau lingkungan kerja yang tidak ergonomis. Selain itu faktor somatic (jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan, dll) dan faktor psikis (motivasi, persepsi,

kepercayaan, kepuasan, dll) juga mempengaruhi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2014: 29). Berikut adalah data karyawan produksi yang pulang kerja melebihi jam kerja yang diatur perusahaan :

Tabel 1.4

**Data Beban Kerja Karyawan Produksi PT. Sari Warna Asli Textile Industri
Bulan Desember Tahun 2021**

Unit Kerja	Tambahan Waktu (Menit)
<i>Cutting Process</i>	32
<i>Stitching/Sewing Process</i>	36
<i>Stockfit Process</i>	28
<i>Assembling Process</i>	40
<i>Finishing</i>	26
<i>Quality Control</i>	42

Sumber : PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus, 2021.

Berdasarkan pada tabel 1.4 dapat dilihat bahwa beban kerja karyawan yang banyak membutuhkan tambahan waktu, sehingga PT. Sari Warna Asli Textile Industri selalu menyelesaikan target kerja harian agar kegiatan operasional perusahaan tetap berjalan lancar. PT. Sari Warna Asli Textile Industri Kudus dalam proses produksinya menetapkan bahwa setiap 1 jam bekerja (1 jam = 60 menit) setiap line harus memenuhi suatu target produksi suatu style. Masalah yang ditemukan dalam penelitian ini adalah semua line tidak dapat memenuhi target produksi yang diberikan oleh perusahaan. Target produksi yang besar dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang tinggi serta tuntutan pekerjaan yang tinggi membuat beban kerja operator semakin besar. Beban kerja yang dirasakan oleh operator dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan sering membutuhkan waktu tambahan untuk dapat menyelesaikan target perusahaan.

Adapun *research gap* dari beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan perbedaan. Hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Taufik (2016) dan Belinda de Castro (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *reward* terhadap motivasi intrinsik. Sedangkan hasil penelitian Lailatul Muqoyyaroh (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan *reward* terhadap motivasi intrinsik.

Hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Anugrahini Irawati (2018) dan Allya Roosallyn (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan *workload* terhadap motivasi intrinsik. Sedangkan hasil penelitian Agus Gede (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan *workload* terhadap motivasi intrinsik.

Hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ramadhan Syahril (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *reward* pada kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian Fanggidae (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan *reward* terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Burhanuddin (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan *workload* terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian Indra Alamsyah (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan *workload* terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Waruwu (2017) dan Kartika Dewi (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian Ali Nisar (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan motivasi

intrinsik terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan dan perbedaan hasil penelitian terdahulu maka penelitian ini akan menganalisis dengan judul “**Analisis Pengaruh *Reward* dan *Workload* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Intervening pada PT. Sari Warna Asli Textile Industry Kudus**”.

1.2 Ruang Lingkup

Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh hasil yang terbaik dari sebuah penelitian yang nantinya sesuai dengan masalah yang akan diuraikan, maka perlu lebih fokus pada pokok permasalahan. Dalam penelitian ini ruang lingkup penelitian adalah sebagai berikut:

1. Tempat penelitian ini adalah PT. Sari Warna Asli Textile Industry Unit V Kudus yang beralamat di Desa Besito KM. 6, Besito Wetan, Besito, Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah.
2. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry Kudus.
3. Variabel eksogen terdiri dari *reward* dan *workload*. Sementara itu, variabel endogen terdiri dari kepuasan kerja dan motivasi intrinsik.
4. Penelitian ini membutuhkan waktu 3 bulan pada bulan Maret sampai dengan Mei Tahun 2022 setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Selama masa pandemi dan aturan pengurangan kerumunan saat bekerja karyawan yang tidak masuk sebanyak 29 karyawan di bulan Maret 2020, di bulan berikutnya karyawan yang tidak masuk sebanyak 31 karyawan. Karyawan yang tidak masuk kerja menunjukkan bahwa kurangnya motivasi intrinsik dari perusahaan. Selain merupakan imbalan dalam bentuk uang, *reward* juga merupakan cara memotivasi dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Selain itu, tingginya *resign* karyawan pada PT. Sari Warna Asli Textile Industri menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasa karyawan masih rendah dan dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab karyawan tersebut keluar. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh *reward*, *workload*, dan motivasi intrinsik.

Berdasarkan masalah di atas, maka dirumuskan pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap motivasi intrinsik karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry Kudus?
2. Bagaimana pengaruh *workload* terhadap motivasi intrinsik karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry Kudus?
3. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry Kudus?

4. Bagaimana pengaruh *workload* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry Kudus?
5. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap motivasi intrinsik karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry Kudus.
2. Untuk menganalisis pengaruh *workload* terhadap motivasi intrinsik karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry Kudus.
3. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry Kudus.
4. Untuk menganalisis pengaruh *workload* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry Kudus.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sari Warna Asli Textile Industry Kudus.

1.5 Manfaat penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru bagi peneliti dan praktisi perusahaan tentang topik seputar *reward*, *workload*, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan. Serta nantinya dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

1.5.2. Manfaat praktis

Peneliti mengharapkan penelitian ini menjadi cara untuk menambah wawasan baru bagi peneliti sendiri tentang variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran tentang fenomena-fenomena yang terjadi di dalam perusahaan serta memberikan pemahaman tentang variabel-variabel yang diteliti.

