

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia kerja saat ini semakin dinamis dan kompetitif. Perusahaan dituntut mampu menjaga stabilitas operasional melalui pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Menurut Saidin et al., (2023), Sumber Daya Manusia, yaitu jenis sumber daya yang mempunyai akal, perasaan, hasrat, keterampilan, ilmu pengetahuan, motivasi, kemampuan serta hasil kerja (rasio, rasa, dan karsa) dan semua yang terikat dengan SDM tersebut dapat mempengaruhi proses organisasi dalam mencapai tujuan.

Dalam manajemen sumber daya manusia, pemanfaatan tenaga kerja secara optimal diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan semangat karyawan sekaligus membangun hubungan kerja harmonis yang penuh kegembiraan, saling menghormati, dan saling menguatkan (Pricillia, 2023). Menurut Global Retail Development Index (2023), Indonesia berada pada peringkat ke-10 dengan negara aktivitas ritel teraktif di dunia, hal ini mencerminkan daya tarik dan potensi pasar yang besar di Indonesia. Peringkat tersebut menunjukkan tingginya potensi industri ritel *modern* di Indonesia serta meningkatnya kebutuhan masyarakat akan belanja cepat, efisien, dan mudah.

Tabel 1. 1
Daftar Negara dengan Sektor Ritel Teraktif

No	Nama Negara	Skor
1.	India	66.4
2.	Dominican Republic	63.7
3.	Saudi Arabia	62.7
4.	China	59.8
5.	Azerbaijan	55.6
6.	Egypt	55.3
7.	Kazakhstan	55.1
8.	Malaysia	54.1
9.	Turkiye	53.6
10.	Indonesia	52.9

Sumber : Kearney, (2023)

Menurut Leovani (2021), konsep ritel di Indonesia terbagi menjadi dua kategori yaitu ritel tradisional dan ritel *modern*. Ritel tradisional mencakup pasar-pasar lokal, toko-toko kecil, dan warung yang dikelola oleh masyarakat dengan cara mandiri yang melakukan aktivitas jual beli dengan metode tawar-menawar. Sementara, ritel *modern* yang mencakup minimarket lebih mengutamakan sistem penjualan dan pelayanan yang canggih.

Menurut Syah et al., (2025), Ritel tradisional umumnya memiliki karakteristik berupa lokasi yang dekat dengan pemukiman, pengelolaan yang sederhana, stok barang yang lebih terbatas, serta sistem pelayanan yang personal dan berorientasi pada hubungan langsung antara penjual dan pembeli. Sementara ritel *modern* menawarkan konsep operasional yang lebih terstandarisasi melalui penerapan sistem manajemen, pengendalian stok, pencatatan transaksi, dan manajemen layanan yang lebih terstruktur serta didukung teknologi dan inovasi dalam bentuk aplikasi belanja canggih yang memungkinkan konsumen memperoleh berbagai layanan tambahan seperti penjualan pulsa internet, tiket kereta api, gas, dan air galon mineral. Ritel *modern* terbagi menjadi beberapa jenis yaitu supermarket, hypermarket, minimarket, dan department store (Pontoh et al., 2024)

Kemunculan berbagai kemudahan, kenyamanan, serta beragam penawaran diskon di minimarket *modern* telah meningkatkan antusiasme masyarakat untuk memilih berbelanja di tempat tersebut karena pelayanan yang lebih cepat, efisien, dan akses terhadap berbagai produk lebih luas (Elim et al., 2025).

Tabel 1. 2
Jumlah Gerai Alfamart dan Indomaret Tahun 2022-2024

No	Nama Minimarket <i>Modern</i>	Jumlah Gerai		
		2022	2023	2024
1.	Alfamart	17.813	19.087	20.120
2.	Indomaret	21.125	22.196	22.682

Sumber : PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (AMRT)

Berdasarkan data yang diperoleh dari *Public Expose* PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, menunjukkan bahwa gerai Alfamart dan Indomaret mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada Alfamart, pertumbuhan jumlah gerai terlihat cukup stabil, di mana pada tahun 2022 tercatat sebanyak 17.813 gerai dan meningkat menjadi 19.087 gerai pada tahun 2023 dengan *variance* sebesar 1.176 gerai. Pertumbuhan ini kembali berlanjut pada tahun 2024 dengan penambahan 950 gerai sehingga totalnya mencapai 20.120 gerai

Sementara itu, Indomaret juga mengalami peningkatan jumlah gerai Pada tahun 2022 jumlah gerai sebesar 21.125 dan meningkat sebanyak 1.073 gerai menjadi 22.196 pada tahun 2023. Namun, pada tahun 2024 peningkatan jumlah gerai hanya sebesar 271 gerai sehingga totalnya menjadi 22.682. Pola *variance* pertumbuhan keduanya menunjukkan perbedaan yang cukup signifikan. Alfamart mencatat pertumbuhan yang relatif stabil, di mana penambahan gerainya masih berada pada angka yang cukup besar tiap tahun. Sebaliknya, Indomaret memang tetap mengalami kenaikan jumlah gerai, tetapi *variance* kenaikannya menunjukkan kecenderungan melambat.

Minimarket *modern* seperti Alfamart dan Indomaret, merupakan sektor dengan aktivitas operasional yang cepat, padat, dan menuntut karyawan untuk bekerja secara multitugas. Karyawan dihadapkan pada ritme kerja yang tinggi, interaksi intens dengan pelanggan, serta berbagai tugas fisik dan administratif yang harus diselesaikan dalam waktu singkat (Manurung et al., 2025). Kondisi tersebut menjadikan beban kerja dalam industri minimarket relatif lebih berat dibandingkan sektor lainnya, terutama pada jam operasional puncak dan pergantian shift (Widjaja et al., 2024)

Fenomena di atas menunjukkan bahwa pertumbuhan gerai minimarket *modern* yang terus meningkat, terutama di Alfamart dan Indomaret, menimbulkan peningkatan tuntutan kerja bagi karyawan yang tidak hanya berasal dari volume tugas akibat perluasan operasional, tetapi juga tekanan memenuhi target ketat dengan sistem shift dan multitasking kompleks, sehingga berpotensi meningkatkan stres kerja dan kelelahan fisik maupun mental yang apabila tidak diimbangi dengan

kompensasi finansial memadai dan kondisi kerja nyaman dapat berdampak pada penurunan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan.

Penurunan semangat kerja ini berpotensi menyebabkan penurunan produktivitas serta peningkatan risiko *turnover* karyawan, dimana karyawan memilih keluar dari perusahaan karena merasa beban kerja tidak seimbang dengan penghargaan yang didapatkan. Fenomena yang terjadi pada industri ritel secara global dan nasional tersebut turut tercermin pada kondisi minimarket *modern* di tingkat daerah, termasuk di Kabupaten Kuningan yang menunjukkan adanya potensi penurunan semangat kerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan kepada sejumlah karyawan minimarket *modern* di Kabupaten Kuningan khususnya Alfamart dan Indomaret , sebagian besar responden memberikan jawaban yang cenderung mengarah pada kondisi semangat kerja yang belum optimal. Sekitar 67,12% responden menyampaikan bahwa mereka tidak selalu merasa bersemangat ketika memulai pekerjaan, dan sekitar 68,49% responden mengaku sering kurang antusias dalam menyelesaikan tugas harian. Selain itu, ditemukan indikasi bahwa sekitar 57,53% karyawan cenderung menunda pekerjaan tanpa alasan jelas, serta sekitar 72,60% responden menyatakan bahwa mereka lebih cepat merasa lelah atau bosan saat bekerja, terutama pada jam operasional yang panjang atau ketika kondisi toko sedang ramai. Sejumlah karyawan lainnya, sekitar 87,67% menyebutkan bahwa semangat kerja mereka berubah-ubah, sehingga tidak selalu berada pada kondisi yang stabil setiap harinya.

Tabel 1. 3
Hasil Pra Survey pada Karyawan Minimarket *Modern* Kab.Kuningan

No	Pertanyaan	Ya	Ya	Tidak	Tidak
1.	Apakah anda merasa bersemangat saat memulai pekerjaan?	24	32,88%	49	67,12%
2.	Apakah anda sering merasa kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan?	50	68,49%	23	31,51%
3.	Apakah anda sering menunda pekerjaan tanpa alasan yang jelas ?	42	57,53%	31	42,47%

4.	Apakah anda merasa cepat lelah atau bosan saat bekerja ?	53	72,60%	20	27,40%
5.	Apakah anda merasa semangat kerja anda tidak stabil dari hari ke hari ?	64	87,67%	9	12,33%

Hasil dari pra-survey tersebut menunjukkan bahwa kondisi semangat kerja karyawan minimarket *modern* di Kabupaten Kuningan, berada pada situasi yang belum sepenuhnya ideal. Ketidakstabilan antusiasme, kelelahan, serta kecenderungan menunda pekerjaan memberikan gambaran bahwa terdapat aspek-aspek pekerjaan tertentu yang memengaruhi kenyamanan dan kesiapan karyawan dalam menjalankan aktivitas operasional minimarket yang ritmenya cepat dan berulang. Semangat kerja menjadi aspek penting dalam operasional minimarket karena berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan, kecepatan kerja, dan stabilitas operasional harian.

Semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan performa karyawan melalui kolaborasi yang efisien dengan rekan kerja sehingga mempercepat penyelesaian tugas, mengurangi kerugian, dan meminimalisir turnover karyawan, sedangkan penurunan semangat kerja akan berdampak pada menurunnya kinerja (Ekawati, 2022). Semangat kerja seseorang dapat tercermin dari tingkat kehadiran, kedisiplinan, ketepatan, serta kecepatan dalam menjalankan proses pelayanan (Zayani & Muhsin, 2020). Menurut Shara & Syamsir (2023), Semangat kerja merupakan sebuah tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk menumbuhkan rasa tanggungjawab dalam diri mereka agar bekerja dengan efisien dan akurat dalam mencapai tujuan serta ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Chyntia & Suryalena, (2024), Semangat kerja adalah dorongan dan ketekunan dari seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan teratur untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kondisi semangat kerja yang belum optimal tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhi pengalaman kerja karyawan. Dua faktor yang diduga dapat mempengaruhi semangat kerja adalah *work overload* dan kompensasi finansial.

Menurut Putrigarini et al., (2024), *Work overload* atau beban kerja berlebihan adalah situasi di mana seorang pegawai merasa kewalahan dengan tugas-tugas yang menumpuk yang bisa terjadi karena jumlah staf di sebuah instansi tidak memadai, sehingga satu orang harus menangani berbagai pekerjaan secara bersamaan membuat pegawai menjadi kelelahan dan sulit fokus dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Hasil Penelitian yg dilakukan pada CV. Surya Pratama Indonesia, menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Ndaraha et al., 2024).

Penelitian yang dilaksanakan pada pegawai perbankan, menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Nugraha, 2024). Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Gruti Lestari Pratama menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karena beban kerja yang terlalu tinggi akan menurunkan semangat kerja karyawan, sementara beban yang terlalu ringan justru bisa menimbulkan kebosanan, kejenuhan, atau understress (Hermawan, 2023). Hasil penelitian yang telah dilakukan di Kantor Perusahaan Nasional Penanggulangan Bencana, menunjukkan bahwa beban kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, karena jika beban kerja yang diberikan itu berlebihan maka akan menurunkan semangat kerja karyawan (Dewiyani et al., 2025).

Faktor penting lainnya yang diduga dapat mempengaruhi semangat kerja adalah kompensasi finansial. Menurut Pamungkas et al., (2022), kompensasi finansial yang cukup dan seimbang, seperti gaji, bonus, serta tunjangan, bisa jadi faktor penting untuk mendorong semangat kerja karyawan. Jika karyawan merasa upah yang mereka terima sesuai dengan usaha dan kontribusinya, mereka akan lebih termotivasi bekerja keras dan meningkatkan kinerja. Namun, jika gaji atau tunjangan tidak sesuai atau terlalu rendah, hal ini bisa membuat karyawan merasa tidak puas dan kehilangan semangat, sehingga mengurangi kinerja mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Sorik Marapi Geothermal Power Jakarta membuktikan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja semakin tinggi kompensasi yang diterima, semakin tinggi pula tingkat semangat kerja pegawai (Adhirajasa & Tjahjadi, 2021). Selain itu,

penelitian di Perum DAMRI Medan menunjukkan bahwa kompensasi finansial secara parsial juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Semangat kerja akan meningkat sejalan dengan pemberian kompensasi finansial yang memadai dan kebutuhan serta harapan pegawai terhadap besaran kompensasi finansial bisa sangat beragam, jika tidak terpenuhi maka semangat kerja tidak selalu meningkat secara optimal (Situmorang et al., 2022).

Namun, pengaruh beban kerja dan kompensasi finansial terhadap semangat kerja tidak selalu bersifat langsung. Kualitas tenaga kerja yang baik tercermin dari tingginya semangat kerja yang dimiliki setiap individu, di mana salah satu upaya untuk meningkatkan semangat kerja tersebut adalah dengan menumbuhkan kepuasan kerja, karena semangat kerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai memiliki kinerja yang berkualitas, merasa nyaman dalam bekerja, lebih produktif, serta cenderung mematuhi peraturan organisasi, sedangkan semangat kerja yang rendah sering kali memunculkan berbagai permasalahan seperti kurangnya disiplin, kejenuhan dalam bekerja, dan perilaku kerja negatif lainnya (Indrawaty et al., 2024).

Tingkat kenyamanan dan rasa puas seseorang dalam pekerjaan tercermin melalui kepuasan kerja karena karyawan yang merasa bahagia dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi dan dedikasi yang lebih tinggi untuk memberikan kinerja terbaik (Syamsuddin et al., 2023). Selain itu, Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan dengan mereka yang kurang merasakan kepuasan dalam bekerja (Indrawaty et al., 2024). Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel yang menjembatani pengaruh *work overload* dan kompensasi finansial terhadap semangat kerja.

Menurut Widiastuti et al., (2024), Kepuasan kerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh sifat pekerjaan itu sendiri, melainkan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya seperti kompensasi finansial yang diberikan perusahaan, diantaranya gaji, bonus, tunjangan, dapat secara signifikan meningkatkan motivasi dan beban kerja yang dikelola dengan baik yaitu keseimbangan antara tugas yang diberikan dan waktu yang tersedia juga berkontribusi besar terhadap kesejahteraan

psikologis dan produktivitas karyawan, karena beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, sedangkan beban yang terlalu ringan mungkin membuat pekerjaan terasa kurang menantang.

Hasil penelitian pada karyawan Perbankan menunjukkan bahwa *work overload* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan ketika dimediasi oleh kepuasan kerja karena meskipun *work overload* umumnya dipandang sebagai tuntutan kerja yang berpotensi menurunkan kondisi karyawan, dalam kondisi tertentu *work overload* justru dapat meningkatkan kinerja apabila karyawan tetap merasakan kepuasan dalam pekerjaannya (Nugraha, 2024). Selain itu, penelitian yang dilakukan pada Bank X di Kota Surabaya menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh *work overload* terhadap kinerja karyawan karena meskipun *work overload* berpotensi menimbulkan stres dan kelelahan tetapi karyawan puas terhadap pekerjaannya akan mampu mengelola tekanan tersebut secara profesional sehingga kinerjanya tetap terjaga (Andini et al., 2025).

Penelitian yang dilakukan di PT. Vegas Viva Ventury Denpasar membuktikan bahwa kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompensasi dan turnover intention, dimana kompensasi yang memadai mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga secara tidak langsung dapat menurunkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain (Putri et al., 2024). Penelitian yang dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil Indonesia menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompensasi maupun *Work overload* terhadap kinerja (Ariyanti et al., 2025).

Selain itu, hasil penelitian pada PT Askrindo Insurance Cabang Madiun menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif oleh *work overload* dan kompensasi, namun perannya sebagai variabel mediasi berbeda, di mana kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh *work overload* terhadap kinerja karyawan, sementara kepuasan kerja terbukti berperan secara signifikan dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Listiana et al., 2020).

Berdasarkan rangkaian keseluruhan dari penelitian terdahulu, terlihat bahwa hubungan antara *work overload*, kompensasi finansial, kepuasan kerja, dan semangat kerja menunjukkan hasil yang inkonsisten. Sebagian penelitian menemukan bahwa *work overload* berdampak negatif terhadap semangat kerja, sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh positif ketika *work overload* dianggap sesuai kemampuan dan didukung sistem kerja yang adil. Hasil terkait kompensasi finansial juga tidak seragam, terdapat penelitian yang menegaskan pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, namun ada pula yang menunjukkan bahwa peningkatan semangat kerja tidak otomatis terjadi saat ekspektasi kompensasi karyawan tidak terpenuhi.

Inkonsistensi tersebut semakin terlihat ketika melibatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian terdahulu lebih banyak menempatkan variabel kinerja sebagai variabel *dependen*. Dengan kata lain, penelitian mengenai kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh antara beban kerja maupun kompensasi finansial terhadap semangat kerja masih sangat terbatas. Selain itu, penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan yang sangat beragam. Perbedaan karakteristik pekerjaan, tekanan operasional, serta pola pemberian kompensasi membuat hasil penelitian sulit digeneralisasikan, sektor ritel *modern* khususnya minimarket *modern* yang memiliki karakteristik pekerjaan cepat, repetitif, dan berbasis layanan pelanggan. Selain itu, hingga saat ini masih minim penelitian yang secara spesifik menelaah hubungan keempat variabel tersebut pada minimarket *modern* khususnya yang berada di wilayah Kabupaten Kuningan yang memiliki dinamika operasional berbeda dari perusahaan besar di kota metropolitan.

Maka, penelitian ini penting dilakukan karena semangat kerja karyawan merupakan kunci dalam menjaga kualitas pelayanan, kecepatan kerja, serta efisiensi operasional terutama di minimarket *modern* Kabupaten Kuningan yang semakin berkembang. Semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan, ditandai melalui kemampuan karyawan dalam bekerja secara andal, memiliki respons yang cepat terhadap kebutuhan pelanggan, menunjukkan kompetensi dalam memberikan layanan, serta menampilkan sikap dan perilaku yang positif dalam menjalankan tugasnya (Subari, 2019). Kondisi

tersebut memunculkan kebutuhan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja karyawan secara spesifik pada sektor minimarket.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh *Work overload*, Kompensasi Finansial, terhadap Semangat Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Karyawan Minimarket *Modern* Kabupaten Kuningan)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *work overload*, kompensasi finansial, semangat kerja dan kepuasan kerja pada karyawan Minimarket *modern* Kab. Kuningan?
2. Bagaimana pengaruh *work overload* terhadap kepuasan kerja karyawan Minimarket *modern* Kab. Kuningan?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan Minimarket *modern* Kab. Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh *work overload* terhadap semangat kerja karyawan Minimarket *modern* Kab. Kuningan?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap semangat kerja karyawan Minimarket *modern* Kab. Kuningan?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan Minimarket *modern* Kab. Kuningan?
7. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *work overload* terhadap semangat kerja karyawan Minimarket *modern* Kab. Kuningan?
8. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap semangat kerja karyawan Minimarket *modern* Kab. Kuningan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat *work overload*, Kompensasi finansial, Semangat kerja dan Kepuasan Kerja pada karyawan Minimarket *modern* Kab. Kuningan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work overload* terhadap semangat kerja karyawan Minimarket *modern* Kab. Kuningan.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap semangat kerja karyawan Minimarket *modern* Kab. Kuningan.
4. Untuk mengetahui pengaruh *work overload* terhadap kepuasan kerja karyawan di Minimarket *Modern* Kabupaten Kuningan
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan Minimarket *modern* Kab. Kuningan.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan Minimarket *modern* Kab. Kuningan.
7. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *work overload* terhadap semangat kerja karyawan Minimarket *modern* Kab. Kuningan.
8. Untuk mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi finansial terhadap semangat kerja karyawan Minimarket *modern* Kab. Kuningan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Menambah literatur mengenai hubungan antara *work overload*, kompensasi finansial, kepuasan kerja, dan semangat kerja, khususnya pada jaringan Minimarket *modern*.
2. Memperkuat temuan empiris tentang peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan pengaruh *work overload* dan kompensasi finansial terhadap semangat kerja.
3. Memberikan referensi akademik bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa pada sektor layanan atau perusahaan ritel lainnya.
4. Mengembangkan model konseptual terkait faktor–faktor yang memengaruhi semangat kerja karyawan sehingga dapat digunakan sebagai dasar pengembangan teori manajemen SDM.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi Manajemen Minimarket *modern*, memberikan gambaran nyata tentang bagaimana *work overload* dan kompensasi finansial memengaruhi kepuasan serta

semangat kerja karyawan sehingga dapat menjadi dasar pengambilan keputusan dalam pengaturan tugas dan sistem imbal.