

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG BANDUNG

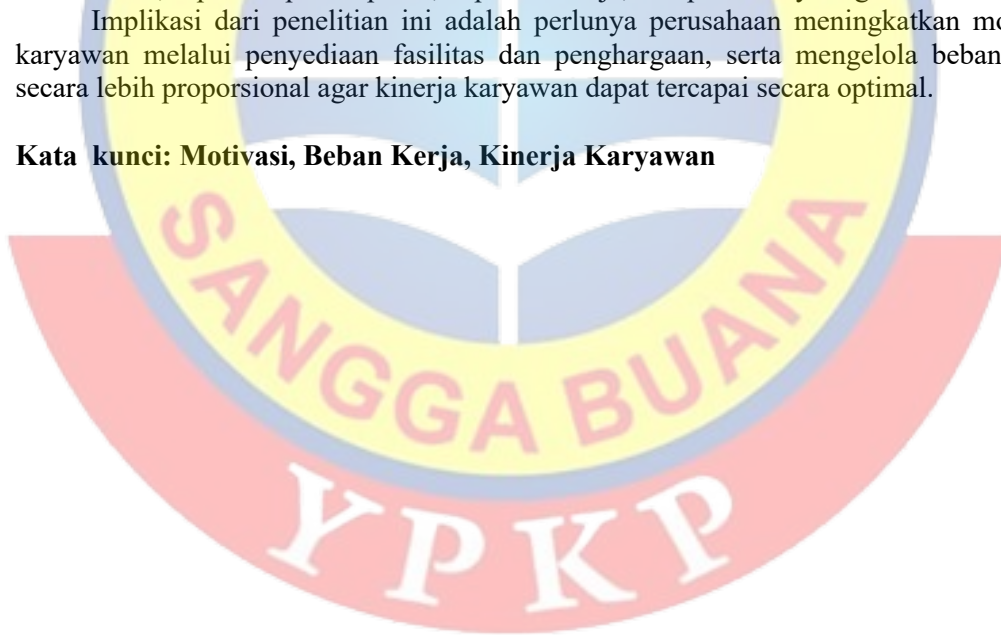
Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih belum optimalnya kinerja karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Bandung. Beberapa indikator menunjukkan kondisi yang perlu diperbaiki, seperti prasarana kerja yang kurang memadai, beban kerja yang tinggi, serta apresiasi dari atasan yang belum konsisten. Hal tersebut berdampak pada pencapaian target perusahaan yang belum sepenuhnya tercapai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 27 karyawan, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memberikan kontribusi sebesar 66,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja memberikan kontribusi sebesar -20,9%. Secara simultan, motivasi dan beban kerja bersama-sama berkontribusi sebesar 53,9% terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, maupun budaya organisasi.

Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya perusahaan meningkatkan motivasi karyawan melalui penyediaan fasilitas dan penghargaan, serta mengelola beban kerja secara lebih proporsional agar kinerja karyawan dapat tercapai secara optimal.

Kata kunci: Motivasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT TASPEN (PERSERO) BANDUNG BRANCH OFFICE

The phenomenon underlying this research is the suboptimal performance of employees at PT Taspen (Persero) Bandung Branch Office. Several indicators showed conditions that need improvement, such as inadequate facilities, high workload, and inconsistent recognition from superiors, which have affected the company's performance targets.

This study aims to determine the contribution of motivation and workload to employee performance. The research method used was descriptive and verificative with a quantitative approach. The population consisted of 27 employees, and a saturated sampling technique was applied so that all employees were taken as respondents. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression.

The results show that motivation contributes 66,9% to employee performance, while workload contributes -20.9%. Simultaneously, motivation and workload together contribute 53.9% to employee performance, while the remaining 46.1% is influenced by other factors not examined in this study, such as leadership, job satisfaction, or organizational culture.

The implication is that the company should enhance employee motivation by providing better facilities and rewards, as well as managing workload more proportionally to achieve optimal performance.

Keywords: Motivation, Workload, Employee Performance