

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Dalam zaman globalisasi dan perubahan teknologi saat ini, berbagai organisasi di seluruh dunia menghadapi tantangan besar untuk mempertahankan daya saing, salah satunya melalui peningkatan kualitas tenaga kerja. Kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam kesuksesan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, karena berhubungan langsung dengan produktivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan strategis. Berdasarkan penelitian Ibrahim Mohammed (2021), efektivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajemen dalam mengelola kinerja individu dengan baik. Suatu organisasi akan lebih mudah mencapai tujuannya apabila didukung oleh tenaga kerja yang memiliki potensi untuk tumbuh dan mengembangkan kapasitas dirinya. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia yang unggul dan berprestasi menjadi faktor krusial dalam menunjang pencapaian visi dan misi organisasi, mengingat kinerja individu dalam perusahaan secara langsung berdampak pada efektivitas dan produktivitas institusi secara keseluruhan (Fransiska & Tupti, 2020).

PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Bandung, dikenal sebagai PT Dana Tabungan Asuransi dan Pensiun yang merupakan perusahaan milik negara (BUMN). Dasar hukum pembentukan PT Taspen (Persero) berawal dari Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1963 mengenai pendirian Perusahaan Negara Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (PN Taspen), yang kemudian mengalami perubahan status menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) berdasarkan Peraturan

Pemerintah Nomor 26 Tahun 1981. PT Taspen (Persero) berfokus pada penyediaan layanan asuransi tabungan hari tua serta pengelolaan dana pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), dengan tujuan utama menjamin kesejahteraan para PNS saat memasuki masa pensiun. Perusahaan ini memiliki jaringan kantor cabang di berbagai wilayah, termasuk Kantor Cabang (KC) Bandung. Sebagai pelaksana program asuransi sosial yang diwajibkan bagi PNS, PT Taspen mendapatkan mandat langsung dari pemerintah. Dalam pelaksanaan fungsinya, Taspen senantiasa berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada peserta melalui upaya membangun hubungan yang harmonis, menyampaikan informasi secara adil, cepat, akurat, dan komprehensif, serta menunjukkan apresiasi yang tulus sebagai bentuk penghormatan terhadap para peserta.

PT Taspen (Persero) KC Bandung memiliki sejumlah tujuan strategis yang ingin diwujudkan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan yang mampu menjalankan peran secara efektif dibutuhkan untuk merancang dan mengimplementasikan program-program perusahaan. Dengan demikian, pencapaian tujuan organisasi sangat erat kaitannya dengan kemampuan dan kinerja sumber daya manusianya. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan sejauh mana individu tersebut memenuhi ekspektasi perusahaan yang tercermin dalam target-target yang ditetapkan. Karyawan merupakan elemen krusial dalam organisasi, karena tanpa mereka, perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan setiap tugas, sehingga pencapaian tujuan perusahaan menjadi tantangan yang signifikan. Oleh karena itu, perusahaan sangat memerlukan karyawan yang

memiliki kinerja tinggi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan optimal. Dengan demikian, kinerja karyawan memegang peranan penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Wibowo et al., 2022).

Kinerja merupakan aspek yang diharapkan dan diinginkan oleh perusahaan atau organisasi untuk mengukur sejauh mana kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan di dunia bisnis sangat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam memberikan nilai tambah serta mencapai hasil kerja yang optimal. Pencapaian kinerja mencakup serangkaian aktivitas yang dilakukan untuk memaksimalkan hasil kerja demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan dalam suatu organisasi akan memperlancar proses kerja, sehingga mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya (Nurhalizah & Oktiani, 2024).

Menurut Rivai & Sagala dalam Ahmad Afandi (2020) Kinerja para karyawan sangat krusial dalam usaha perusahaan untuk meraih tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi perkembangan organisasi. Jika kinerja karyawan meningkat atau baik, maka pencapaian tujuan organisasi akan semakin mudah, sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah atau kurang baik, maka pencapaian tujuan tersebut akan menjadi sulit dan hasil yang diperoleh tidak akan memenuhi harapan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan di lingkungan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Bandung, diperoleh informasi bahwa peringkat kinerja kantor cabang ini berada pada posisi ke-17 dari seluruh

kantor cabang Taspen di Indonesia. Posisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang perbaikan dalam pencapaian kinerja secara keseluruhan. Peringkat yang belum optimal ini dapat mencerminkan adanya tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, efisiensi operasional, maupun pencapaian target strategis perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, guna merumuskan langkah-langkah perbaikan yang tepat dalam rangka meningkatkan daya saing dan kontribusi cabang terhadap pencapaian tujuan nasional perusahaan.

Untuk memperoleh pemahaman yang terukur mengenai kinerja organisasi, diperlukan indikator yang mampu merepresentasikan pencapaian program secara menyeluruh. Dalam hal ini, *Key Performance Indicators* (KPI) digunakan sebagai alat evaluatif untuk menilai efektivitas pelaksanaan kegiatan, efisiensi sumber daya, serta kualitas layanan yang diberikan. Penilaian ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai performa instansi dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Adapun berikut disajikan data capaian KPI PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Bandung selama periode Januari hingga April 2024 sebagai dasar untuk menganalisis tingkat keberhasilan kinerja yang telah dicapai.



**Gambar 1. 1 Diagram KPI PT Taspen KC Bandung**

**Sumber:** *HRD PT Taspen KC Bandung 2025*

Pencapaian pada periode Januari hingga April 2024 masih relatif rendah dan belum menyentuh angka ideal. Hal ini mengindikasikan adanya hambatan dalam pelaksanaan program kerja pada awal tahun. Kondisi tersebut dapat menjadi sinyal adanya permasalahan dalam aspek internal organisasi, seperti motivasi kerja yang belum optimal, distribusi beban kerja yang tidak merata, atau kendala administratif dalam perencanaan. Oleh karena itu, dibutuhkan evaluasi mendalam terhadap faktor-faktor tersebut guna memastikan keberlanjutan dan konsistensi kinerja pada periode berikutnya.

Berdasarkan permasalahan kinerja karyawan yang diuraikan, untuk menggambarkan kondisi awal terkait kinerja karyawan pada PT Taspen KC Bandung, peneliti melakukan prasurvei sebagai langkah awal untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada. Hasil prasurvei ini menjadi acuan awal dalam merumuskan fokus penelitian, khususnya dalam mengevaluasi sejauh mana

karyawan telah memenuhi target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Adapun hasil dari prasurvei tersebut disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1. 1 Prasurvei Variabel Kinerja Karyawan**

| NO                     | PERTANYAAN                                                                                           | YA            |       | TIDAK         |       |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------|---------------|-------|
|                        |                                                                                                      | F             | %     | F             | %     |
| 1                      | Anda selalu mampu menyelesaikan seluruh target pekerjaan yang diberikan setiap hari tanpa tertunda?  | 2             | 18,2% | 9             | 81,8% |
| 2                      | Hasil pekerjaan Anda selalu terbebas dari kesalahan atau perbaikan ulang?                            | 2             | 18,2% | 9             | 81,8% |
| 3                      | Anda selalu menyelesaikan seluruh tugas tepat waktu tanpa pernah melewati deadline?                  | 4             | 36,4% | 7             | 63,6% |
| 4                      | pekerjaan Anda selalu dilakukan dengan meminimalkan penggunaan sumber daya atau biaya secara optimal | 1             | 9,1%  | 10            | 90,9% |
| 5                      | Anda tidak pernah mengalami kesulitan dalam bekerja sama atau berkomunikasi dengan rekan kerja Anda  | 4             | 36,4% | 7             | 63,6% |
| <b>Total rata-rata</b> |                                                                                                      | <b>23,66%</b> |       | <b>76,34%</b> |       |

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi kinerja karyawan, peneliti merancang sejumlah indikator yang merepresentasikan aspek-aspek utama dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja. Indikator pertama ditujukan untuk mengukur kemampuan individu dalam menyelesaikan target pekerjaan secara konsisten setiap hari tanpa mengalami keterlambatan. Ketepatan dalam menyelesaikan target harian mencerminkan tingkat efisiensi dan komitmen terhadap pekerjaan.

Indikator kedua bertujuan untuk mengevaluasi kualitas hasil kerja, dengan menilai sejauh mana pekerjaan yang diselesaikan terbebas dari kesalahan atau tidak memerlukan perbaikan. Tingkat akurasi hasil kerja merupakan cerminan kompetensi teknis dan ketelitian yang dimiliki oleh karyawan.

Indikator ketiga mengukur kepatuhan terhadap tenggat waktu (deadline), sebagai representasi dari kemampuan manajemen waktu dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan menunjukkan tanggung jawab serta profesionalisme.

Indikator keempat berkaitan dengan efisiensi pelaksanaan pekerjaan, khususnya dalam hal penggunaan sumber daya dan biaya. Pelaksanaan tugas secara efisien menandakan bahwa karyawan mampu mengoptimalkan berbagai komponen operasional dalam mencapai hasil kerja yang efektif.

Sementara itu, indikator kelima difokuskan pada kemampuan menjalin kerja sama dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja. Kemampuan interpersonal ini penting dalam mendukung kerja tim serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif.

Berdasarkan hasil prasurvei, mayoritas responden memberikan jawaban “tidak” pada indikator kinerja yang diajukan. Sebanyak 81,8% responden belum mampu menyelesaikan target pekerjaan tanpa keterlambatan, dan hasil kerja masih memerlukan perbaikan. Selain itu, 63,6% tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, serta 90,9% mengakui pekerjaan belum efisien dalam penggunaan sumber daya. Pada aspek kerja sama, 63,6% responden mengalami kendala komunikasi dengan rekan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal, sehingga diperlukan kajian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya.

Menurut Feri Ihsan Muzaki (2023) terdapat banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan antara lain adalah faktor motivasi. Motivasi

merupakan faktor utama bagi organisasi yang berhasil dalam memastikan kelangsungan tugas di dalam suatu organisasi dengan melalui cara dan dukungan yang kokoh untuk dapat bertahan (Pamele & Oloko dalam Setiawan, 2021). Sedangkan menurut Fahmi dalam Agustin (2020) motivasi merupakan tindakan yang berfungsi untuk memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Agar dapat memotivasi pegawai, seorang manajer atau pemimpin perlu memahami keinginan dan dorongan yang dimiliki oleh karyawan. Apabila motivasi dalam sebuah perusahaan masih dirasa kurang diperhatikan maka akibatnya akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang produktif dan penurunannya kualitas kerja dimana hal itu dapat mengakibatkan kerugian untuk perusahaan (Edy dalam Feri Ihsan Muzaki, 2023).

Motivasi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan, motivasi dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, serta semakin tinggi tingkat motivasi, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan tersebut (Sihombing dalam Rofi Apriliani & Nana Sutisna, 2023). Secara teori, adanya dorongan motivasi dapat meningkatkan hasil kerja karyawan, yang akan berkontribusi terhadap pencapaian keseluruhan perusahaan. Ini disebabkan karena pengelolaan sumber daya manusia memerlukan pendekatan yang fokus pada kinerja (Omilani & Akintolu dalam Nurhalizah & Oktiani, 2024).

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai tingkat motivasi karyawan pada PT Taspen (Persero) KC Bandung, peneliti telah melakukan prasurvei terhadap sejumlah responden. Prasurvei ini bertujuan untuk mengidentifikasi persepsi karyawan terkait aspek-aspek motivasi kerja yang mereka alami selama

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil dari prasurvei tersebut disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1. 2 Prasurvei Variabel Motivasi**

| NO                     | PERTANYAAN                                                                                                        | YA           |       | TIDAK        |       |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------|--------------|-------|
|                        |                                                                                                                   | F            | %     | F            | %     |
| 1                      | Anda merasa bahwa gaji dan tunjangan yang anda terima saat ini sudah sesuai dengan beban kerja yang anda lakukan? | 4            | 36,4% | 7            | 63,6% |
| 2                      | Kondisi tempat kerja anda sudah mendukung kenyamanan dan produktivitas dalam bekerja?                             | 4            | 36,4% | 7            | 63,6% |
| 3                      | Seluruh fasilitas kerja yang anda butuhkan tersedia dan dapat digunakan dengan baik setiap saat?                  | 4            | 36,4% | 7            | 63,6% |
| 4                      | Anda merasa memiliki kesempatan untuk menunjukkan dan mengembangkan prestasi kerja di tempat kerja saat ini?      | 1            | 9,1%  | 10           | 90,9% |
| 5                      | Anda sering mendapatkan apresiasi atau pengakuan secara langsung dari atasan atas hasil kerja Anda?               | 2            | 18,2% | 9            | 81,8% |
| <b>Total rata-rata</b> |                                                                                                                   | <b>27,3%</b> |       | <b>72,7%</b> |       |

Peneliti merumuskan sejumlah indikator yang merefleksikan aspek-aspek utama dalam motivasi kerja. Indikator pertama mengacu pada persepsi karyawan mengenai kecukupan kompensasi yang diterima, dalam hal ini gaji dan tunjangan, terhadap beban kerja yang diemban. Kesesuaian antara imbalan dan beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan semangat kerja karyawan.

Indikator kedua menitikberatkan pada lingkungan kerja fisik, yakni sejauh mana kondisi tempat kerja mendukung kenyamanan serta produktivitas dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif diyakini mampu mendorong

motivasi kerja dan meningkatkan efektivitas individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Indikator ketiga berkaitan dengan ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai. Fasilitas kerja yang tersedia secara lengkap dan dapat digunakan dengan baik berperan penting dalam menunjang kelancaran operasional serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Indikator keempat menilai adanya kesempatan bagi karyawan untuk menunjukkan kompetensi dan mengembangkan potensi diri di lingkungan kerja. Pemberian ruang untuk berprestasi dan tumbuh secara profesional dapat memperkuat motivasi intrinsik seseorang dalam bekerja.

Sementara itu, indikator kelima mengkaji sejauh mana pengakuan atau apresiasi dari atasan terhadap hasil kerja karyawan diberikan secara eksplisit. Bentuk penghargaan yang tepat dan proporsional atas kinerja yang ditunjukkan merupakan elemen penting dalam membangun motivasi kerja yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil prasurvei motivasi, mayoritas responden memberikan jawaban "tidak" terhadap indikator yang diajukan. Sebanyak 72,7% responden merasa motivasi kerjanya belum optimal, ditunjukkan melalui ketidakpuasan terhadap gaji, fasilitas kerja, peluang pengembangan, serta kurangnya apresiasi dari atasan. Rata-rata hanya 27,3% responden yang menunjukkan motivasi kerja yang positif. Temuan ini mengindikasikan perlunya perhatian khusus terhadap upaya peningkatan motivasi karyawan guna mendukung kinerja yang lebih baik.

Sehubungan dengan pencapaian tujuan perusahaan, faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Ageng Saepudin

Kanda & Salma Win Yuniar Ramdani (2024) beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam mengatur beban kerja, terdapat beberapa aspek yang harus diperhatikan, termasuk identifikasi dan penugasan tugas secara jelas kepada masing-masing individu, analisis kapasitas kerja, serta mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi beban kerja, seperti ketersediaan sumber daya, prioritas strategis organisasi, dan pengalokasian waktu yang efisien (Rohman dalam Kiki Rahmawati Santoso et al., 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Indrayana dan Putra dalam David Shandika Indrayana & Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra (2024) menunjukkan bahwa beban kerja yang berat dapat mengurangi efektivitas karyawan. Penelitian ini menunjukkan pentingnya mengelola beban kerja untuk meningkatkan hasil kerja.

Sebagai langkah awal dalam mendukung kelengkapan data penelitian, telah dilakukan prasurvei terhadap variabel beban kerja guna memperoleh informasi pendahuluan mengenai persepsi responden terhadap tingkat beban kerja yang mereka hadapi. Hasil dari prasurvei tersebut disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1. 3 Prasurvei Variabel Beban Kerja**

| NO              | PERTANYAAN                                                                                                                                    | YA     |       | TIDAK  |       |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|--------|-------|
|                 |                                                                                                                                               | F      | %     | F      | %     |
| 1               | Anda merasa waktu kerja yang tersedia setiap hari sudah cukup untuk menyelesaikan seluruh tugas tanpa lembur atau membawa pekerjaan ke rumah? | 1      | 9,1%  | 10     | 90,9% |
| 2               | Anda jarang merasa kelelahan secara mental saat menyelesaikan pekerjaan sehari-hari?                                                          | 3      | 27,3% | 8      | 72,7% |
| 3               | Anda merasa bebas dari tekanan psikologis saat menghadapi tuntutan pekerjaan atau penilaian dari atasan?                                      | 1      | 9,1%  | 10     | 90,9% |
| Total rata-rata |                                                                                                                                               | 15,16% |       | 84.83% |       |

Prasurvei terhadap variabel beban kerja dilakukan guna memperoleh gambaran awal mengenai persepsi responden terhadap intensitas dan tekanan kerja yang mereka alami dalam kegiatan operasional sehari-hari. Indikator pertama dirancang untuk menilai kecukupan alokasi waktu kerja yang tersedia, dengan menanyakan apakah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa perlu melakukan lembur atau membawa tugas ke luar jam kerja. Hal ini merepresentasikan beban kerja dari aspek waktu. Indikator kedua diarahkan untuk mengukur tingkat kelelahan mental yang dialami responden selama menjalankan tugas, yang mencerminkan beban kerja dari sisi kognitif atau mental. Sementara itu, indikator ketiga bertujuan mengidentifikasi tekanan psikologis yang timbul akibat ekspektasi kerja atau evaluasi dari atasan, yang berpotensi memengaruhi kondisi emosional dan kesehatan mental karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil prasurvei, diketahui bahwa mayoritas responden (rata-rata 84,83%) menjawab "tidak" terhadap ketiga indikator tersebut, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang mereka alami tergolong tinggi. Hanya 15,16% responden yang menyatakan bahwa mereka tidak mengalami beban kerja yang berlebihan. Temuan ini mencerminkan perlunya evaluasi terhadap distribusi beban kerja agar karyawan dapat bekerja secara lebih optimal tanpa mengalami tekanan berlebih.

Temuan prasurvei pada variabel motivasi dan beban kerja menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami hambatan internal yang berdampak pada pencapaian kinerja. Tingginya beban kerja yang dirasakan serta rendahnya capaian pada indikator kinerja mengindikasikan adanya ketidakseimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Rendahnya motivasi dan tekanan kerja yang

berlebihan berpotensi menghambat produktivitas dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, diperlukan perhatian dan penanganan lebih lanjut terhadap faktor-faktor tersebut agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal, serta tercipta lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan di atas maka peneliti mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG BANDUNG”**.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan hasil prasurvei yang dilakukan di PT Taspen (Persero) KC Bandung, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang menjadi dasar perlunya dilakukan penelitian ini.

1. Masih rendahnya capaian kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh peringkat PT Taspen KC Bandung yang hanya berada di posisi ke-17 dari seluruh kantor cabang Taspen di Indonesia.
2. Nilai KPI yang belum optimal pada awal tahun 2024, khususnya pada periode Januari hingga April yang menunjukkan pencapaian di bawah angka ideal.
3. Tingginya persentase karyawan yang tidak mampu menyelesaikan target kerja secara tepat waktu dan efisien, sebagaimana ditunjukkan dalam hasil prasurvei kinerja, dengan rata-rata 76,34% responden menyatakan belum mampu memenuhi indikator kinerja secara optimal.

4. Tingkat motivasi karyawan yang cenderung rendah, terlihat dari 72,7% responden yang tidak puas terhadap kompensasi, fasilitas kerja, kesempatan berkembang, serta minimnya apresiasi dari atasan.
5. Tingginya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan, baik dari segi waktu, tekanan mental, maupun tekanan psikologis, dengan rata-rata 84,83% responden menyatakan mengalami beban kerja yang berlebihan.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam, maka peneliti membatasi variabel sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah Motivasi dan Beban Kerja.
2. Variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.
3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Bandung.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi motivasi, beban kerja, dan kinerja karyawan di PT Taspen (Persero) KC Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Taspen (Persero) KC Bandung.

3. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Taspen (Persero) KC Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Taspen (Persero) KC Bandung.

## **1.5. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.5.1. Maksud Penelitian**

Penelitian ini dilakukan sebagai bagian dari tugas akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung. Maksud utama dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### **1.5.2. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji, mendeskripsikan, dan menganalisis:

1. Kondisi motivasi, beban kerja, kinerja karyawan di PT Taspen (Persero) KC Bandung.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Taspen (Persero) KC Bandung.
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Taspen (Persero) KC Bandung.
4. Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Taspen (Persero) KC Bandung.

## **1.6. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak diantaranya sebagai berikut:

### **1. Kegunaan Teoritis**

Harapan dari hasil penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan studi manajemen sumber daya manusia, terutama terkait dengan analisis pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2. Kegunaan Praktis**

Harapan dari hasil penelitian ini adalah dapat memberikan masukan mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi dan beban kerja.

## **1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.7.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung yang beralamat di Jl. Khp Hasan Mustopa No.78 Cikutra, Kec. Cibeunying Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat 40124.

### **1.7.2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada semester genap tahun ajaran 2024/2025. Dimulai dari bulan Maret 2025 sampai bulan Agustus 2025, dengan jadwal penelitian sebagai berikut:

| No. | Kegiatan Penelitian                                                  | Bulan Penelitian |       |     |      |      |         |
|-----|----------------------------------------------------------------------|------------------|-------|-----|------|------|---------|
|     |                                                                      | Maret            | April | Mei | Juni | Juli | Agustus |
| 1   | Pengajuan Judul                                                      |                  |       |     |      |      |         |
| 2   | Perizinan Penelitian                                                 |                  |       |     |      |      |         |
| 3   | Penyusunan BAB I                                                     |                  |       |     |      |      |         |
| 4   | Penyusunan BAB II,                                                   |                  |       |     |      |      |         |
| 5   | Penyusunan BAB III                                                   |                  |       |     |      |      |         |
| 6   | Sidang UP                                                            |                  |       |     |      |      |         |
| 7   | Pengolahan Data<br>Penyusunan BAB IV,<br>BAB V, Lampiran,<br>Abstrak |                  |       |     |      |      |         |
| 8   | Sidang Skripsi                                                       |                  |       |     |      |      |         |

