

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam keberhasilan organisasi, termasuk pada lembaga pemerintahan tingkat desa. Di era pelayanan publik yang semakin menuntut kecepatan dan efisiensi, kinerja aparatur desa menjadi faktor penentu tercapainya program-program desa yang berkualitas. Kinerja karyawan yang baik mencerminkan efektivitas internal dan berdampak langsung pada kepuasan masyarakat. Namun, pada praktiknya, Kantor Kepala Desa Sadananya menunjukkan adanya hambatan kinerja, seperti rendahnya motivasi kerja dan tingginya beban kerja yang belum tertangani secara optimal.

Kinerja sumber daya manusia di sektor publik di Indonesia menjadi perhatian serius dalam beberapa tahun terakhir. Menurut laporan World Bank Indonesia *Public Sector Employment and Management* (2021), efektivitas kinerja aparatur di berbagai instansi pemerintahan Indonesia masih menghadapi tantangan berupa rendahnya motivasi kerja dan tingginya beban administrasi, yang berdampak pada kualitas pelayanan publik. Selain itu, survei dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB) tahun 2023 juga menunjukkan bahwa sekitar 58% pegawai instansi pemerintahan mengalami beban kerja yang tidak proporsional, serta 52% mengaku motivasi kerja mereka menurun, terutama setelah pandemi *COVID-19* yang mengubah pola kerja dan meningkatkan tekanan kerja.

Kondisi tersebut tidak hanya terjadi di tingkat pusat, tetapi juga merambah hingga ke pemerintahan daerah dan desa. Kantor kepala desa, sebagai ujung tombak pemerintahan di tingkat desa, memiliki peran vital dalam memberikan pelayanan publik langsung kepada masyarakat. Namun, kualitas pelayanan yang diberikan sangat bergantung pada kinerja karyawannya.

Menurut Mangkunegara (2020:67) mengemukakan bahwa, “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Kinerja yang optimal mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Namun, Kinerja yang menurun di Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis ditunjukkan oleh perilaku seperti tidak tepat waktu, rendahnya kualitas penyelesaian pekerjaan, hingga keluhan karyawan terhadap volume kerja dan kurangnya dukungan fasilitas. Hal tersebut berdasarkan wawancara dengan Kepala Desa Sadananya. Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis tahun 2024:

Tabel 1. 1.
Standar Penilaian Kinerja Karyawan Kantor Kepala Desa Sadananya
Kabupaten Ciamis Tahun 2024

No	Aspek	Huruf Mutu	Bobot	Keterangan
1	Kualitas Kerja	A	91 - 100	Sangat Baik
		B	81 – 90	Baik
		C	71 – 80	Cukup
		D	50 - 70	Buruk
2	Kuantitas Kerja	A	91 - 100	Sangat Baik
		B	81 – 90	Baik
		C	71 – 80	Cukup
		D	50 - 70	Buruk
3	Ketepatan Waktu	A	91 - 100	Sangat Baik
		B	81 – 90	Baik

No	Aspek	Huruf Mutu	Bobot	Keterangan
4	Kemampuan Berkerja Sama	C	71 – 80	Cukup
		D	50 - 70	Buruk
		A	91 - 100	Sangat Baik
		B	81 – 90	Baik
5	Kedisiplinan Kerja	C	71 – 80	Cukup
		D	50 - 70	Buruk
		A	91 - 100	Sangat Baik
		B	81 – 90	Baik
		C	71 – 80	Cukup
		D	50 - 70	Buruk
		A	91 - 100	Sangat Baik
		B	81 – 90	Baik

Sumber : Data Kepegawaian Kantor Kepala Desa Sadananya (2024)

Dalam Tabel 1.1 ditampilkan kriteria penilaian kinerja karyawan yang digunakan di Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis. Kriteria tersebut terdiri dari beberapa aspek, yakni kualitas kerja, kuantitas Kerja, ketepatan waktu, kemampuan untuk bekerja sama, serta kedisiplinan kerja. Seluruh aspek ini dijadikan sebagai dasar utama dalam menilai kinerja karyawan selama proses pelaksanaan tugas, sesuai dengan harapan dari pihak kantor.

Tabel 1. 2.
Penilaian Kinerja Karyawan Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis Tahun 2024

No	Kriteria	Rata-Rata Presentase		Kategori	
		2023	2024	2023	2024
1	Kualitas Kerja	84,25%	79,60%	B	C
2	Kuantitas Kerja	83,75%	76,80%	B	C
3	Ketepatan Waktu	86,10%	82,45%	B	B
4	Kemampuan Bekerja Sama	87,00%	84,30%	B	B
5	Kedisiplinan Kerja	85,50%	78,15%	B	C
Rata-Rata		85,32%	80,26%		

Sumber : Data Kepegawaian Kantor Kepala Desa Sadananya (2024)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis mengalami penurunan dari tahun 2023 ke 2024,

dengan rata-rata nilai turun dari 85,32% (kategori B) menjadi 80,26% (kategori C). Penurunan terjadi pada hampir semua aspek, seperti kualitas kerja yang menurun akibat kurangnya pelatihan, kuantitas kerja karena banyaknya jumlah tugas yang harus diselesaikan serta kedisiplinan karena meningkatnya keterlambatan dan absensi. Hanya ketepatan waktu dan kemampuan bekerja sama yang masih berada dalam kategori B, tapi tetap mengalami penurunan yang signifikan dikarenakan lemahnya manajemen waktu dan kurangnya keharmonisan. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi dan pembenahan untuk meningkatkan kembali kinerja secara menyeluruh.

Berdasarkan kondisi tersebut, untuk memperdalam analisis terkait kinerja karyawan, peneliti melakukan pra-survei kepada seluruh karyawan di Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis.

Pra-survei ini bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerja karyawan dari beberapa indikator utama seperti ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan, kerja sama tim, dan disiplin kerja. Berikut hasil pra-survei yang diperoleh:

Tabel 1. 3.
Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan di Kantor Kepala Desa Sadananya
Kabupaten Ciamis

No.	Indikator	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Menyelesaikan tugas sesuai deadline	8	40	12	60
2	Kesesuaian hasil dengan standar yang ditentukan	7	30	13	70
3	Jumlah tugas yang diselesaikan	6	20	14	80
Rata-Rata			35		65
Jumlah Responden = 20					

Sumber : Hasil Pra Survei Kantor Kepala Desa Sadananya (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 20 karyawan di Kantor Kepala Desa Sadananya, diketahui bahwa kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan. Pada pernyataan mengenai kemampuan menyelesaikan tugas sesuai deadline, sebanyak 40% responden yang menyatakan setuju, sementara 60% tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan masih kesulitan mengatur waktu atau terbebani oleh pekerjaan yang menumpuk. Pada pernyataan mengenai kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditentukan, sebanyak 35% responden yang menyatakan setuju, sementara 65% tidak setuju, yang mengindikasikan kurangnya pemahaman terhadap standar kerja atau minimnya pengawasan kualitas. Pada pernyataan mengenai jumlah tugas yang diselesaikan, sebanyak 30% responden yang menyatakan setuju, sementara 70% tidak setuju, menunjukkan bahwa beban kerja mungkin terlalu tinggi atau tidak didistribusikan dengan seimbang. Rata-rata 35% responden menjawab setuju, sementara 65% tidak setuju. Masalah-masalah tersebut menunjukkan adanya kebutuhan untuk memperbaiki manajemen waktu,

memperjelas standar kerja, serta meninjau ulang pembagian tugas. Sebagai solusi, diperlukan pelatihan manajemen waktu, penetapan standar kerja yang jelas, serta evaluasi beban kerja agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan produktif.

Salah satu faktor yang diduga kuat memengaruhi rendahnya kinerja adalah motivasi kerja. Sutrisno (2021 : 120) menjelaskan bahwa, “motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi dalam pekerjaannya”. Tingkat motivasi yang tinggi berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan di Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis. Motivasi kerja rendah terlihat dari kurangnya dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, minimnya inisiatif, serta tidak adanya gairah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Hal ini diperparah dengan kurangnya penghargaan dari atasan, peluang peningkatan karier yang terbatas, dan minimnya pelatihan kerja yang disediakan. Untuk memperkuat analisis mengenai tingkat motivasi kerja karyawan, salah satu indikator yang dapat diamati adalah tingkat kehadiran atau absensi. Semakin tinggi tingkat ketidakhadiran, maka dapat menjadi cerminan dari menurunnya motivasi kerja karyawan. Berikut disajikan data absensi karyawan di Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis selama tahun 2024:

Tabel 1. 4.
Data Absensi Karyawan Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis
Tahun 2024

Bulan	Izin	Sakit	Cuti	Mangkir	Jumlah Absensi Ketidakhadiran	Presentase Absensi Ketidakhadiran (%)	Jumlah Karyawan
Januari	2	1	1	0	4	5,00%	80
Februari	2	2	1	1	6	7,50%	80

Bulan	Izin	Sakit	Cuti	Mangkir	Jumlah Absensi Ketidakhadiran	Presentase Absensi Ketidakhadiran (%)	Jumlah Karyawan
Maret	3	2	2	1	8	10,00%	80
April	3	3	2	2	10	12,50%	80
Mei	4	2	2	2	10	12,50%	80
Juni	4	3	3	2	12	15,00%	80
Juli	5	2	3	3	13	16,25%	80
Agustus	5	3	3	3	14	17,50%	80
September	6	3	3	3	15	18,75%	80
Oktober	6	4	3	3	16	20,00%	80
November	7	3	4	4	18	22,50%	80
Desember	8	4	4	4	20	25,00%	80

Sumber : Data Kepegawaian Kantor Kepala Desa Sadananya (2024)

Dari tabel di atas terlihat bahwa jumlah absensi karyawan di Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis mengalami peningkatan setiap bulan sepanjang tahun 2024. Kenaikan ini tidak hanya terjadi pada absensi yang bersifat resmi seperti izin dan cuti, tetapi juga pada absensi karena sakit maupun mangkir tanpa keterangan. Padahal, jam kerja di Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis relatif singkat, yaitu mulai pukul 08.00 hingga 15.00 WIB. Tingginya angka ketidakhadiran, terutama pada bulan desember mengindikasikan adanya penurunan motivasi kerja di kalangan karyawan. Faktor-faktor seperti kejenuhan, kurangnya penghargaan, beban kerja yang tidak seimbang, atau minimnya pengawasan dapat menjadi penyebab utama. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan evaluasi terhadap sistem manajemen sumber daya manusia, peningkatan komunikasi antarpegawai, pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif agar motivasi kerja dapat kembali meningkat.

Untuk memperkuat temuan ini, peneliti melakukan pra survei kepada 20 responden . Pra survei ini bertujuan mengidentifikasi aspek-aspek yang berkaitan dengan motivasi kerja berdasarkan tiga indikator utama, yaitu antusiasme dalam melaksanakan tugas, penerimaan penghargaan, dan ketersediaan pelatihan atau pendidikan lanjutan. Hasil lengkap dari pra survei tersebut disajikan dalam Tabel 1.5 berikut:

Tabel 1. 5.
Hasil Pra Survei Motivasi Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten
Ciamis

No.	Indikator	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Antusiasme dalam melaksanakan tugas	10	50	10	50
2	Penerimaan penghargaan formal atau informal	8	40	12	60
3	Ketersediaan pelatihan atau pendidikan lanjut	6	30	14	70
Rata-Rata			40		60
Jumlah Responden = 20					

Sumber : Hasil Pra Survei Kantor Kepala Desa Sadananya (2025)

Berdasarkan Tabel 1.5, diketahui bahwa rata-rata responden yang menyatakan setuju sebanyak 40%, sedangkan yang tidak setuju sebanyak 60%. Hal ini menunjukkan rendahnya tingkat motivasi karyawan. Pada pernyataan antusiasme dalam melaksanakan tugas, sebanyak 50% responden yang menyatakan setuju, sementara 50% tidak setuju, yang kemungkinan disebabkan oleh pekerjaan yang monoton, kurangnya tantangan, atau minimnya umpan balik positif dari atasan. Pada pernyataan penerimaan penghargaan formal atau informal, sebanyak 40% responden yang menyatakan setuju, sementara 60% tidak setuju. Ini menunjukkan masih kurangnya apresiasi terhadap kinerja karyawan, baik berupa ucapan, penghargaan simbolis, maupun insentif. Terakhir, pada pernyataan ketersediaan

pelatihan atau pendidikan lanjut, sebanyak 30% responden yang menyatakan setuju, sementara 70% tidak setuju. Hal ini menunjukkan masih kurangnya motivasi karyawan terhadap pengembangan *skill*. Untuk mengatasi permasalahan ini, pihak kantor desa perlu meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan melalui pemberian penghargaan, penyediaan pelatihan yang relevan, dan menciptakan suasana kerja yang menantang serta suportif agar motivasi kerja karyawan dapat tumbuh secara optimal.

Selain motivasi, beban kerja menjadi aspek lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menyebabkan tekanan fisik dan psikologis yang berdampak negatif terhadap hasil kerja. Rivai (2020 : 45) mendefinisikan, “volume tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam batasan waktu dan kemampuan tertentu”. Beban kerja yang tidak proporsional dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan kinerja.. Di Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis, karyawan mengeluhkan tugas yang menumpuk, waktu kerja yang tidak fleksibel, dan ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan dan sumber daya manusia yang tersedia. Untuk memperjelas gambaran mengenai tingginya beban kerja di Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis, berikut disajikan data jumlah masyarakat yang dilayani sepanjang tahun 2024 pada Tabel 1.6.

Tabel 1. 6
Jumlah Masyarakat yang Dilayani di Kantor Kepala Desa Sadananya
Kabupaten Ciamis Tahun 2024

Bulan	Jumlah Masyarakat yang Dilayani (Orang)	Keterangan
Januari	195	Pelayanan rutin awal tahun, pengurusan sisa administrasi tahun sebelumnya.
Februari	240	Awal pendataan untuk program bantuan sosial (PKH/BPNT).
Maret	385	Puncak penyaluran Bantuan Langsung Tunai (BLT) Desa Tahap 1.
April	180	Bulan puasa dan libur Lebaran, pelayanan cenderung menurun.
Mei	215	Peningkatan pengurusan Surat Keterangan Usaha (SKU) pasca-Lebaran.
Juni	470	Puncak pengurusan surat keterangan untuk Pendaftaran Peserta Didik Baru (PPDB).
Juli	410	Lanjutan pengurusan administrasi kependudukan dan penyaluran bantuan tahap 2.
Agustus	225	Pelayanan rutin dan kegiatan Agustusan.
September	310	Awal pendataan dan verifikasi data pemilih untuk Pilkada.
Oktober	445	Puncak verifikasi data pemilih dan pengurusan administrasi terkait Pilkada.
November	360	Pengurusan administrasi akhir tahun dan pembayaran Pajak Bumi Bangunan (PBB).
Desember	330	Pelayanan akhir tahun dan penyusunan laporan desa.
Total	3765	
Rata-rata/Bulan	314	

Sumber : Data Kepegawaian Kantor Kepala Desa Sadananya (2024)

Berdasarkan data pada tabel tersebut, terlihat bahwa beban kerja di Kantor Desa Sadananya sangat fluktuatif dan cenderung tinggi. Rata-rata setiap bulannya, kantor desa melayani sekitar 314 warga. Angka ini menunjukkan aktivitas pelayanan yang sangat padat untuk sebuah kantor desa dengan jumlah staf yang terbatas.

Lebih lanjut, terdapat bulan-bulan di mana terjadi lonjakan pelayanan yang sangat signifikan. Puncak beban kerja tertinggi terjadi pada bulan Juni (470 orang) dan Oktober (445 orang). Lonjakan pada bulan Juni utamanya disebabkan oleh kebutuhan masyarakat akan surat keterangan untuk keperluan Pendaftaran Peserta Didik Baru (PPDB), sementara pada bulan Oktober disebabkan oleh administrasi terkait persiapan Pilkada Serentak 2024. Selain itu, penyaluran bantuan sosial seperti BLT Desa pada bulan Maret juga menyebabkan lonjakan pelayanan hingga mencapai 385 orang.

Pola data ini secara gamblang menunjukkan adanya beban kerja puncak (*peak workload*) yang harus ditanggung oleh aparatur desa pada periode tertentu. Kondisi ini berpotensi menyebabkan penurunan kualitas layanan, kelelahan kerja pada pegawai, dan inefisiensi.

Data fluktuasi jumlah layanan di atas didukung lebih lanjut oleh hasil pra-survei yang dilakukan peneliti terhadap 20 karyawan Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis. Pra-survei ini secara spesifik menggali persepsi karyawan terkait beban kerja mereka. Berikut hasil yang didapatkan dari prasurvei:

Tabel 1. 7.
Hasil Pra Survei Beban Kerja Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis

No.	Indikator	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Banyaknya tugas yang diberikan dalam satu waktu	12	60	8	40
2	Tingkat stress saat menyelesaikan tugas	11	55	9	45
3	Tingkat kebingungan terkait tugas yang harus diselesaikan	10	50	10	50
Rata-Rata			55		45

No.	Indikator	Jawaban Responden			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
Jumlah Responden = 20					

Sumber : Hasil Pra Survei Kantor Kepala Desa Sadananya (2025)

Berdasarkan hasil pra survei, sebanyak 60% responden menyatakan setuju dan 40% tidak setuju pada pernyataan banyaknya tugas yang diberikan dalam satu waktu. Hal ini tercermin dari penumpukan pekerjaan administrasi seperti pengelolaan data kependudukan, pengajuan bantuan sosial, dan laporan keuangan yang harus diselesaikan bersamaan oleh staf yang terbatas. Sebanyak 55% responden menyatakan setuju dan 45% tidak setuju pada pernyataan tingkat stres saat menyelesaikan tugas. Hal ini disebabkan karena adanya permintaan mendadak dari warga maupun atasan yang harus segera ditindaklanjuti, padahal pekerjaan lain belum selesai. Selain itu, 50% responden menyatakan setuju dan 50% tidak setuju pada pernyataan tingkat kebingungan terkait tugas yang harus diselesaikan karena tidak adanya petunjuk kerja yang jelas atau SOP tertulis. Masalah ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan meningkatkan risiko kesalahan. Jadi, rata-rata responden yang menyatakan setuju sebanyak 55%, sedangkan yang tidak setuju sebanyak 45%. Solusi yang disarankan adalah pembagian kerja yang proporsional, penyusunan SOP yang jelas, dan pelatihan manajemen waktu agar beban kerja dapat ditangani dengan lebih terarah.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis masih belum optimal, yang ditunjukkan dengan tingginya tingkat keterlambatan, ketidakhadiran, dan ketidaktepatan penyelesaian pelayanan administrasi. Dukungan terhadap temuan

ini juga diperoleh dari penelitian Nira Cahayati, et al (pada PT Pos Indonesia Persero Kuningan) serta Listya dan Nur (pada Aviation Security di Bandar Udara Adi Soemarno Boyolali), yang keduanya meneliti tentang pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja dan beban kerja menjadi dua aspek penting yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja yang rendah dan beban kerja yang berat dapat berdampak pada menurunnya produktivitas serta kualitas pelayanan publik yang diberikan.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peranan Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di Kantor Kepala Desa Sadananya sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan di Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis dinilai rendah, yang terlihat dari turunnya mutu pelayanan administrasi..
2. Rendahnya semangat kerja, minimnya inisiatif, dan lemahnya keinginan dalam bekerja menunjukkan bahwa motivasi karyawan di Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis masih kurang optimal..

3. Pemberian beban kerja yang melebihi kapasitas sumber daya manusia menimbulkan tekanan yang signifikan terhadap karyawan di Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk memastikan kajian dalam penelitian ini tetap terarah dan tidak meluas ke luar ruang lingkup yang ditetapkan, peneliti memberikan batasan masalah sebagai berikut:

1. Variabel independen dalam penelitian ini mencakup motivasi dan beban kerja.
2. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen yang dianalisis.
3. Penelitian ini menganalisis karyawan Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis sebagai unit kajian.
4. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung dari April hingga Agustus 2025.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, beberapa hal yang akan menjadi fokus penelitian ini:

1. Bagaimana motivasi, beban kerja, dan kinerja karyawan di Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis.
2. Seberapa besar peranan motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis.
3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan karyawan di Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis.
4. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan data dan informasi sebagai dasar penyusunan tugas akhir, sekaligus mengkaji pengaruh motivasi serta beban kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis, guna memenuhi syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sangga Buana.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis motivasi, beban kerja, dan kinerja karyawan di Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis.
2. Mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis.
3. Mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis.
4. Mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis.

1.6 Kegunaan Penelitian

Diharapkan ada beberapa manfaat teoritis dan praktis dari temuan penelitian ini:

1. Kegunaan Teoritis

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi pengembangan kajian di bidang manajemen, terutama dalam manajemen sumber daya manusia yang meneliti hubungan antara motivasi, beban kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Diharapkan, hasil dari penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penulis dalam menyusun penelitian berikutnya yang fokus pada topik sumber daya manusia di waktu yang akan datang.

2. **Kegunaan Praktis**

1. Bagi Organisasi

Diharapkan bahwa penelitian ini mampu memberikan solusi bagi Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis dalam menangani isu-isu terkait kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan masukan strategis untuk menekankan pentingnya faktor motivasi dan beban kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di Kantor Kepala Desa Sadananya Kabupaten Ciamis.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan memperdalam pemahaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam aspek motivasi, beban kerja, dan kinerja karyawan, serta memberikan dasar acuan bagi studi lanjutan di masa mendatang.

3. Bagi Penulis

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ini berada di Kantor Kepala Desa Sadananya, yang terletak di Jalan Sadananya Nomor 405, Kecamatan Sadananya, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat.

Pelaksanaan penelitian berlangsung selama semester genap tahun akademik 2024/2025, yaitu dari bulan April hingga Agustus 2025. Jadwal kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 8.
Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Apr-25				Mei-25				Juni-25				Juli-25				Ags-25			
		Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pemilihan topik penelitian																				
2	Pengajuan tempat penelitian																				
3	Pemilihan dan pengajuan judul																				
4	Pengajuan BAB 1																				

