

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagian integral dari suatu organisasi maupun perusahaan. MSDM yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional. Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan di arahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam suatu instansi atau perusahaan kemungkinan akan ada permasalahan yang timbul yang tidak bisa dipastikan, meskipun sudah direncanakan dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu perusahaan berusaha agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dalam keadaan tenang dan nyaman, tanpa ada kecemasan atau ketegangan dan lain sebagainya. Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai orang-orang yang memberikan tenaga, keahlian, kreatifitas, serta usaha guna bersama-sama mengelola aset yang

dimiliki dalam suatu organisasi. Tak dapat dipungkiri, hal ini menjadi salah satu aset berharga yang kemudian merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, dapat dipastikan suatu organisasi akan gagal dalam mencapai tujuannya. Namun tidak hanya sekedar rasa memiliki, sumber daya manusia tersebut seharusnya juga harus berkualitas dan memahami istilah positioning layaknya *“the right man in the right place on the right time”*.

Ditinjau dari tingkat persaingan dunia perbankan yang begitu tinggi, sumber daya manusia selalu dituntut optimal dalam bekerja. Optimalisasi kerja merupakan pencapaian pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dewasa ini, industri perbankan yang ada di Indonesia merupakan salah satu sektor perekonomian yang mengalami perkembangan dinamis dibandingkan dengan sektor ekonomi lainnya. Pada Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, Bank disebutkan sebagai badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat. Bank merupakan lembaga keuangan yang menjadi tempat bagi perusahaan, badan-badan pemerintahan dan swasta, maupun perorangan yang digunakan untuk menyimpan dananya.

Saat ini, sektor perbankan sangat dituntut untuk berperan aktif dalam upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan perbaikan kehidupan masyarakat dengan memobilisasi tabungan masyarakat yaitu dengan menghimpun dana dari masyarakat baik dalam bentuk surat berharga yang kemudian oleh lembaga keuangan tersebut disalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit untuk digunakan sebagai pembiayaan investasi. Semua perusahaan tentu selalu

mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan serta prestasi dalam usahanya, termasuk perusahaan penyedia layanan keuangan yaitu BPR (Bank Perkreditan Rakyat).

Menurut OJK (Otoritas Jasa Keuangan), dalam landasan hukum UU No.7/1992 tentang perbankan sebagaimana telah diubah dengan UU No.10/1998. Dalam UU tersebut secara tegas disebutkan bahwa BPR adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Kegiatan usaha BPR terutama ditujukan untuk melayani usaha-usaha kecil dan masyarakat di daerah pedesaan. Bentuk hukum BPR dapat berupa Perseroan Terbatas, Perusahaan Daerah, atau Koperasi. Sebagai bank, BPR tetap memiliki fungsi utama untuk menjalankan fungsi intermediasi atau perantara keuangan. Mengumpulkan dana masyarakat dan menyalurkan kembali ke masyarakat. Baik dalam bentuk kredit atau dalam bentuk lainnya dengan tujuan mendorong kegiatan usaha masyarakat. Terutama untuk disalurkan pada usaha retail dan kredit kecil. Praktikanya, kegiatan BPR memang tak seluas kegiatan bank umum. Karena hakikat, BPR itu memang ditujukan sebagai institusi keuangan mikro. Oleh karena itu, BPR juga identik sebagai bank yang melayani pengusaha mikro, kecil, dan menengah yang lokasinya tak jauh dari jangkauan BPR.

Menurut peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 62 /POJK.03/2020 dalam bab II tentang pendirian BPR pada Pasal 2 bahwa pasal 1, BPR didirikan berdasarkan permohonan oleh calon, perubahan izin usaha BUK (Biro Umum dan Keuangan) menjadi izin usaha BPR atau perubahan izin usaha lembaga keuangan

mikro menjadi izin usaha BPR dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai transformasi lembaga keuangan mikro menjadi BPR. Sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melakukan kegiatan usaha setelah memperoleh izin dari Otoritas Jasa Keuangan.

PT. BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda) merupakan perusahaan daerah milik Pemerintah Kabupaten Subang hasil konsolidasi dari 11 BPR Kecamatan dan 1 Bank Pasar yang bergerak di bidang perbankan dan berada di tengah-tengah masyarakat pedesaan di Kabupaten Subang. Nama Gemi Nastiti diambil dari filosofi jawa yaitu Gemi artinya hemat, nastiti artinya teliti, sehingga PT. BPR Subang Gemi Nasiti (Perseroda) ini adalah bank yang hemat dan menjalankan oprasionalnya secara teliti. Dengan visi dan misi BPR andalan masyarakat Jawa Barat yang mengutamakan pelayanan prima dengan didukung manajemen yang inovatif, organisasi yang efisien dan sumber daya yang profesional serta mendukung pemberdayaan usaha mikro, kecil dan menengah di Kabupaten Subang melalui penyediaan jasa perbankan yang mudah diakses, dikelola secara profesional serta mampu memberikan kontribusi yang layak bagi pendapatan asli daerah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 94 Tahun 2017 tentang Pengelolaan Bank Perkreditan Rakyat Milik Pemerintah Daerah pada Pasal 1 angka 3 menyatakan bahwa Bank Perkreditan Rakyat Milik Pemerintah Daerah yang selanjutnya disebut BPR adalah Badan Usaha Milik Daerah dengan jenis usaha Bank Perkreditan Rakyat yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh daerah.

Subang adalah sebuah Kabupaten di Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Ibu kotanya adalah Subang. Kabupaten ini berbatasan dengan Laut Jawa di utara, Kabupaten Indramayu di timur, Kabupaten Sumedang di tenggara, Kabupaten Bandung Barat di selatan, serta Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Karawang di barat. Sebagian besar penduduknya berpenghasilan utama sebagai petani dan buruh perkebunan, maka perekonomian Subang masih banyak dituang dari sektor pertanian. Subang wilayah Selatan banyak terdapat daerah perkebunan, seperti karet bagian Barat Laut dan Kebun Teh yang sangat luas. Subang terkenal sebagai salah satu daerah penghasil nanas yang umumnya dikenal dengan Nanas Madu.

**Tabel 1.1**

**Peringkat Kinerja Bank BPR Konvensional Berdasarkan Skor CAMEL Q1 2021**

No.	Nama Bank	Skor	Keterangan
1.	PT. BPR Bank Sleman (Perseroda)	7.38	Kuat
2.	PT. BPR Gunung Slamet	7.32	Kuat
3.	PT. BPR Irian Sentosa	7.28	Kuat
4.	PT. BPR Picu Manunggal Sejahtera	7.14	Kuat
5.	PT. BPR Gianyar Parthasedana	7.16	Kuat
6.	PT. BPR Sari Sedana	7.12	Kuat
7.	PT. BPR Duta Bali	7.06	Kuat
8.	PT. BPR Utomo Manunggal Sejahtera Lampung	7.08	Kuat
9.	PT. BPR Jawa Timur	6.94	Cukup
10.	PT.BPR Subang Gemi Nastiti ( Perseroda )	6.8	Cukup

Sumber : [www.kinerjabank.com](http://www.kinerjabank.com)

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa PT.BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda) berada pada peringkat 10 yang dimana memiliki indikator keuangan dengan skor

CAMEL 6,8 dengan keterangan cukup. Diketahui juga bahwa tingkat skor CAMEL tertinggi terdapat pada PT. BPR Bank Sleman (Perseroda) yang dimana memiliki skor 7,38 dikatakan kuat. Ini menunjukkan bahwa adanya sumber daya manusia pada PT. BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda) Kantor Pusat masih dikatakan rendah dalam mengelola kondisi keuangan perusahaan dari perusahaan BPR BUMD lainnya. Dan dapat dikatakan menjadi beban tersendiri bagi karyawan dalam pekerjaannya.

Menurut Munandar dalam Suarni (2011) beban kerja dapat diartikan sebagai keadaan yang dihadapkan oleh pekerja terhadap tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yang timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu melakukan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerjaan. Pengaruh karyawan dalam perkembangan perusahaan sangat besar, perlunya penataan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan untuk menjaga kerja yang optimal. Beban kerja yang meningkat akan berpengaruh pada penurunan kemampuan kerja karyawan akibatnya kualitas kerja karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dalam penelitian sebelumnya oleh Surani dan Yusup (2018) beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya bertambahnya target yang harus dicapai sebuah instansi maka, bertambah pula beban kerja pada pegawainya, menurut Setyawan dan Kuswati (2016:109) apabila beban kerja terus menerus bertambah

tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja pegawai akan menurun. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto,2011;22).

Selain itu dalam hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Regi Rezkianti (2019) dari hasil penelitian Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dimana artinya beban kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Maka seharusnya perusahaan dapat memperbaiki dampak beban kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara lebih memperhatikan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan dengan cara tidak terlalu memberikan target yang terlalu tinggi dalam kondisi data yang kurang baik serta tidak melebihi jam kerja agar kinerja karyawan tidak menurun dan antara karyawan saling memberikan motivasi kerja.

Menurut Sunarso (2010) pada dasarnya beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan parameter utama yang harus diperhatikan instansi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Beban kerja pada pegawai yang sesuai akan memberikan output kinerja yang tinggi. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja kantor itu sendiri.

Dalam hal ini untuk mengetahui faktor apa saja yang di anggap mempengaruhi beban kerja guna meningkatkan kinerja pegawai yang ada, peneliti melakukan prasurvey kepada 30 karyawan dengan mengambil sampel dan hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini :

**Tabel 1.2**

**Hasil Pra Survey Mengenai Beban Kerja Di PT.BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda) Kantor Pusat Operasional**

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata Rata
1.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan	10	15	1	0	0	113	3,76
2.	Saya diberikan tugas yang selalu sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat	8	16	5	0	0	119	3,96
3.	Saya harus menyelesaikan target perusahaan yang terlalu tinggi	7	14	7	1	0	114	3,8
4.	Saya merasa jumlah pekerjaan saya terlalu banyak	8	12	9	1	1	118	3,93
5.	Saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum jam pulang kerja	3	8	9	3	7	87	2,9
Skor rata-rata							551	3,67
Jumlah Skor = Nilai F								
Mean : Jumlah Skor : Jumlah Sampel (30)								
Skor rata-rata = Jumlah rata-rata : jumlah pernyataan								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survei oleh peneliti (2022)



Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra survey beban kerja dengan hasil 3,67 dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut terbilang besar. Dapat dilihat masalah beban kerja pada pernyataan diberikan tugas yang selalu sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang tingkat skor tinggi dengan rata rata 3,96 serta pernyataan merasa jumlah pekerjaan yang terlalu banyak skor tinggi dengan rata rata 3,93. Sehingga dinyatakan para pegawai memiliki beban kerja atas pekerjaanya.

**Tabel 1.3**

**Target Keuangan KPPM PT. BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda) Kantor Pusat Operasional**

Bulan dan Tahun	Proyeksi		
	Rasio Kewajiban Penyediaan Modal Minimum ( KPPM)	ATMR	Modal
Oktober 2021	17,2	112.792.571.556	655.098.449.101
Desember 2021	19,72	132.108.170.520	669.873.152.320
Juni 2022	19,17	131.396.703.046	685.496.961.421
Desember 2022	20,21	142.269.624.653	703.869.875.018
Desember 2023	20,83	152.358.064.918	731.603.116.872
Desember 2024	21,31	162.745.042.114	763.871.630.018

Sumber : Target Keuangan dan Pos Keuangan 2022 PT. BPR Subang Gemi Nastiti 2022

Target yang dilakukan setiap perusahaan menjadi faktor penyebab beban kerja itu sendiri. Berdasarkan tabel 1.3 bahwa PT. BPR Subang Gemi Nastiti dilihat dari rasio Kewajiban Penyediaan Modal Minimum (KPPM) dan Aktiva Tertimbang Menurut Risiko Aktiva Tertimbang Menurut Risiko (ATMR) dapat dilihat keseluruhan bahwa setiap bulan bahkan setiap tahunnya memiliki kenaikan target, mulai dari target yang harus di capai Oktober 2021 KPPM 17,2 dengan ATMR 112.792.571.556 serta modal 655.098.449.101. Lalu untuk Desember 2024 mendatang KPPM 21,31 dengan ATMR 162.745.042.114 serta modal 763.871.630.018 namun kenaikan target tersebut tidak diikuti dengan penambahan jumlah karyawan khususnya pada bagian marketing.

Selain itu, peneliti telah melakukan wawancara terakit beban kerja yang dirasakan oleh para diantaranya adalah karyawan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan. Waktu kerja dari pekerjaan yang diberikan terkadang ada pekerjaan yang melebihi jam kerja, sehingga harus membutuhkan jam tambahan atau lembur diluar jam kerja yang tidak terjadwal untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Karyawan diberikan tugas menyelesaikan target perusahaan yang terlalu tinggi, biasanya hal ini lebih banyak di bebaskan pada sales marketing yang dituntut untuk mencari nasabah dan untuk keadaan sekarang memang cukup sulit sehingga memiliki tantangan lebih bagi marketing. Jumlah pekerjaan yang terlalu banyak diakui oleh salah satu karyawan kabag akunting seperti pengenalan sistem baru teradata, yang dimana harus dipelajari dari awal dan dituntut untuk bisa beradaptasi.

Hal lain juga disampaikan bahwa adanya pemeriksaan dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yang memang sudah terjadwal namun tidak dengan penetapan waktu yang ditentukan. Kemudian adanya pengenalan sistem baru terkait absensi yang bermigrasi dari *finger print* ke smartphone yang harus diikuti oleh seluruh karyawan menyebabkan kendala tersendiri dalam melakukan absensi. Selain itu juga sering adanya tugas tambahan diluar *jobdase* jabatan para karyawan.

Menurut Freddy dalam Agung & Widarman (2020) rangkuti Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*sterngths*) dan peluang (*opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*).

#### 1. kekuatan (*sterngths*)

Keuntungan sumber daya perusahaan terhadap pesaing dan kebutuhan dari pasar yang ditawarkan atau ingin ditawarkan perusahaan.

#### 2. Kelemahan (*Weakness*)

Keterbatasan atau kekurangan dari satu atau lebih sumber perusahaan atau kemampuan perusahaan terhadap pesaing yang mempengaruhi kinerja.

#### 3. Peluang (*Opportunities*)

Situasi utama yang menguntungkan bagi lingkungan perusahaan. Tren adalah kunci sumber peluang. Identifikasi atas segmen pasar yang terlewatkan sebelumnya, perubahan dan peraturan undang-undang, perubahan teknologi, peningkatan

hubungan pembeli dan pemasok, yang merupakan salah satu peluang bagi perusahaan.

#### 4. Ancaman (*Threat*)

Situasi yang tidak menguntungkan bagi perusahaan. Masuknya pesaing, pertumbuhan pasar yang lambat dan meningkatnya kekuatan tawar menawar pembeli atau pemasok, teknologi yang belum maksimal serta peraturan pemerintah juga menjadi ancaman bagi suksesnya perusahaan.

Terkait analisis SWOT pada perusahaan itu sendiri yang pertama kekuatan PT. BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda) adalah Bank BPR terbesar dikota Subang, tersedianya berbagai produk dan layanan yang beragam seperti simpel (simpanan pelajar), EDC mini ATM dan tamasya plus. Kelemahan yaitu terkait pencairan kredit tidak bisa dalam jumlah besar, disesuaikan dengan kemampuan nasabah dalam menyangupi angsuran yang telah ditentukan sehingga diberikan secara bertahap. Terkait peluang yaitu, dimana PT. BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda) adalah Bank BPR kabupaten Subang dengan jumlah cabang terbanyak sejumlah 12 cabang, sehingga memungkinkan memiliki banyak nasabah. Terakhir mengenai ancaman yaitu persaingan sesama BPR maupun Bank umum lainnya yang ada di Kota Subang.

Berikut analisis SWOT sederhana terkait beban kerja pada karyawan pada bagian marketing PT. BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda) Kantor Pusat Operasional.:

Tabel 1. 4

## Analisis SWOT Sederhana Terkait Beban Kerja

SWOT Eksternal dan Internal	
S ( <i>sterngths</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mempunyai pimpinan yang selalu ingin memajukan perusahaan dan karyawan</li> <li>- Mempunyai pedoman yang sudah sesuai dengan kondisi perusahaan.</li> <li>- Memiliki SOP perusahaan</li> <li>- <i>feedback</i> yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan</li> </ul>
W ( <i>weaknesses</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat kopetensi karyawan yang kurang</li> <li>- Memenuhi target perusahaan yang terlalu tinggi</li> <li>- Diberikan tugas yang sifatnya mendadak</li> <li>- Diberikan tugas diluar <i>jobdase</i> jabatan</li> </ul>
O ( <i>opportunities</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memacu kinerja karyawan agar meningkat</li> <li>- Menambah finansial karyawan</li> <li>- Peningkatan soft skill karyawan</li> <li>- Menambah jumlah nasabah</li> <li>- Pencapaian melebihi target</li> <li>- Adanya <i>turnover</i></li> </ul>
T ( <i>threats</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memungkinkan beban kerja berlebih</li> <li>- Tidak tercapainya target</li> <li>- Penurunan kinerja karyawan</li> <li>- Karakter SDM yang berubah</li> <li>- Kurangnya loyalitas karyawan dalam bekerja</li> <li>- Memiliki rasa kebebasan lebih banyak</li> </ul>

Berdasarkan tabel 1.1 dimana memiliki predikat cukup kuat dan berdasarkan tabel 1.2 memiliki skor sebesar 3,67, tabel 1.3 target perusahaan yang

tinggi, hasil wawancara terkait beban kerja serta tabel 1.4 terkait analisis SWOT sederhana sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait beban kerja pada PT. BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda) Kantor Pusat Operasional.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka perlu diteliti bagaimana pembagian beban kerja pada karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan sehingga peneliti mengambil judul **“ANALISIS BEBAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR SUBANG GEMI NASTITI (PERSERODA) KANTOR PUSAT OPERASIONAL DI KOTA SUBANG ”**.

## **1.2 Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, dapat ditentukan fokus penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan di Divisi Marketing PT. BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda) Kantor Pusat Operasional di Kota Subang.
2. Penelitian dilakukan melalui informan PT. BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda) Kantor Pusat Operasional di Kota Subang.

## **1.3 Rumusan Masalah Penelitian**

Didalam penelitian ini diajukan untuk menjelaskan dan merumuskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Dimana permasalahannya meliputi beban kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan.

### **1.3.1 Rumusan Masalah Penelitian**

1. Bagaimana beban kerja pada karyawan PT. BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda) Kantor Pusat Operasional di Kota Subang.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda) Kantor Pusat Operasional di Kota Subang.
3. Apa kendala dalam menentukan beban kerja pada karyawan PT. BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda) Kantor Pusat Operasional di Kota Subang.
4. Bagaimana rancangan beban kerja yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda) Kantor Pusat Operasional di Kota Subang.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dari rumusan masalah tersebut. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui :

1. Beban kerja pada karyawan PT. BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda) Kantor Pusat Operasional di Kota Subang.
2. Kinerja karyawan pada karyawan PT. BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda) Kantor Pusat Operasional di Kota Subang.
3. Kendala dalam menentukan beban kerja pada karyawan PT. BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda) Kantor Pusat Operasional di Kota Subang.

4. Rancangan beban kerja yang tepat pada karyawan PT. BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda) Kantor Pusat Operasional di Kota Subang.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan peneliti ini diajukan guna menjelaskan manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari peneliti baik menurut kegunaan teoritis maupun praktis.

### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

1. Penulis dengan ini memiliki harapan agar peneliti ini bisa dapat menambah wawasan dan juga pengetahuan bagi penulis serta dapat menambah ilmu yang diperoleh selama proses perkuliahan.
2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan informasi mengenai sebagai studi perbandingan ataupun referensi bagi penelitian lain yang sejenis.
3. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait beban kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wahana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Penulis

Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai beban kerja di PT. BPR Subang Gemi Nastiti (Perseroda) Kantor pusat di Kota Subang.



## 2. Bagi Instansi

Hasil dalam penelitian ini agar dijadikan sebagai sumber sarana informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi penelitian lainnya dibidang yang sama selanjutnya.

## 3. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Sebagian besar karyawan, yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## 4. Bagi Masyarakat

Sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## 5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam pengembangan teori mengenai beban kerja yang dapat dapat meningkatkan kinerja karyawan.