

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Didirikannya suatu perusahaan memiliki tujuan yang jelas, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (Wirawan, Haris, & Suwena, 2019). Tujuan utama perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas dan laba perusahaan Warren (2017:2). Produktivitas dan laba memberikan manfaat jangka panjang supaya kegiatan operasional perusahaan tetap berjalan. Untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas perusahaan maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik sebagai penggerak operasional perusahaan Hasibuan (2017:14).

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas merupakan termasuk aset penting bagi perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam suatu organisasi perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan yang dibawa kedalam suatu lingkungan organisasi perusahaan, bukan seperti uang, mesin, dan materi yang sifatnya dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Untuk menjadikan sumber daya manusia yang handal dan profesional, tentunya perlu adanya sistem manajemen dan motivasi terhadap SDM yang baik. Kesejahteraan karyawan adalah hal yang mutlak untuk menjadi tanggung jawab perusahaan karena dapat menjadi motivasi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Faktor utama dalam keberhasilan organisasi itu sendiri salah satunya yaitu kenyamanan karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan, dikarenakan jika karyawan merasa pekerjaannya sesuai akan memberikan motivasi yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan dan mengurangi stres maupun beban yang tidak sesuai. Ketika hak dan kewajiban

karyawan terpenuhi, kualitas kinerja karyawan akan meningkat sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Penilaian kinerja pada karyawan merupakan proses kontrol yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawannya dalam rangka menghasilkan target produksi dan kualitas yang sesuai dengan standar perusahaan. Selain itu, penilaian kinerja juga dilakukan untuk memberika motivasi untuk karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan utama perusahaan. Manfaat dari penilain kinerja digunakan untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, kebutuhan pengembangan, serta melihat penyimpangan maupun kesalahan dalam pekerjaan. Tujuan tersebut mengharuskan penilaian kinerja mampu memberikan gambaran yang akurat dan obyektif mengenai prestasi kerja karyawan.

Faktor beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan memberikan hasil kerja yang maksimal dan kinerja yang sesuai bagi perusahaan. Karyawan yang dibebani tugas ganda karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki sehingga banyak karyawan yang masih merangkap, melebihi waktu jam kerja atau *over jobdesk* sehingga hasil kerja tidak efektif . Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Belum dilaksanakannya *job description* yang sudah dibuat secara maksimal akan berdampak pada produksi dan kerja yang tidak baik.

Selain beban kerja, yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi . Dimana motivasi kerja dapat di pengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor dari dalam pegawai itu sendiri dan faktor dari luar . faktor dari dalam biasanya adalah kurang termotivasi ,seperti malas , tidak semangat bekerja , kurang percaya diri sedangkan faktor dari luar biasanya adalah faktor dari pekerjaan, rekan sekerja dan lingkungan sekitar. Sehinga motivasi itu sendiri dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat mengurangi konsentrasi dalam bekerja dan akhirnya pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan tersebut kurang maksimal..

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja karyawan salah satunya adalah motivasi sendiri Mangkunegara (2017:67). Perlu dilakukan upaya untuk memotivasi karyawan agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai *job description* yang sudah ditetapkan. Apabila ini tidak dilakukan maka akan berdampak pada penurunan kualitas kerja karyawan dan produktivitas

serta \menurunnya kualitas kerja dan produksi yang selama ini sudah cukup baik. Karena \berdasarkan pendapat Malayu (2015:146) manfaat dari motivasi itu sendiri adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menjaga kestabilan kerja karyawan. Upaya memotivasi dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan sesuai dengan tugasnya masing-masing.

Penelitian yang akan saya teliti adalah di PT. Santos Jaya Abadi Karawang di Departemen reject yang beralamat di Kawasan Industri Surya Cipta Jalan Surya Madya Kavling 1 Kuta Negara Kecamatan Ciampel Kabupaten Karawang. PT Santos Jaya abadi bergerak di bidang produk makanan dan minuman .

Namun ada permasalahan yang sering terjadi di PT. Santos Jaya Abadi yaitu Capaian Target Produksi Pemuatan tidak tercapai ini dikarenakan beban kerja yang terlalu tinggi dan motivasi kerja karyawan yang masih kurang, sehingga menyebabkan penurunan muatan barang. Karena banyaknya beban kerja mengakibatkan karyawan terlalu letih dalam mengerjakan pekerjaannya , ini di dukung dengan dimensi beban fisik yang menyatakan beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem fatal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu : beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

Untuk mengetahui permasalahan tersebut peneliti melakukan pra survey kepada 50 responden adalah untuk variabel kinerja , variabel beban kerja dan variabel motivasi.

Berikut adalah pra survey penelitian variabel kinerja karyawan sebanyak 50 responden karyawan PT. Santos Jaya Abadi sebagai berikut :

Tabel 1.1.

Kuesioner Pra Penelitian Kinerja PT.Santos Jaya Abadi Karawang

Indikator	Pernyataan	Skor	
		B	TB
Kualitas kerja	Hasil kualitas pekerjaan karyawan	20	30
Kuantitas Kerja	Target hasil kerja karyawan	8	42
Kerjasama	Kerjasama antar team	19	31
Tanggung Jawab	Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan	90	10
Inisiatif	Inisiatif karyawan dalam pekerjaan	24	26

Sumber data primer kuesioner diolah oleh peneliti tahun 2022.

Tabel 1.1. menjelaskan hasil pernyataan pada 50 sampel karyawan PT. Santos Jaya Abadi

Karawang departemen reject dengan gambaran pencapaian kualitas kerja karyawan masih belum maksimal, 30 karyawan masih memberikan respons tidak setuju jika karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan rapi, teliti dan memperhatikan kualitas kerjanya. 42 karyawan memberikan respons jika karyawan kuantitas kerja yang berhubungan dengan capaian target muatan perusahaan tidak baik hal ini sesuai dengan data hasil realisasi capaian target muatan yang tidak pernah mencapai target. Selanjutnya 31% karyawan memberikan respons tidak baik untuk melakukan kerjasama dalam pekerjaannya. 10 karyawan merasa masih kurangnya tanggung jawab karyawan atas jobdesk yang diberikan perusahaan. Dan 26 karyawan yang tidak memberikan inisiatif atau ide bagi setiap permasalahan yang terjadi di perusahaan. Hal ini menunjukkan jika kinerja karyawan yang diukur dengan hasil kualitas, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif belum mencapai target kinerja maksimal pada PT. Santos Jaya Abadi Karawang departemen reject tidak baik. Perlu adanya penelitian mengenai apa yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Santos Jaya Abadi Karawang departemen reject belum baik dan maksimal. Berikut adalah capaian target pemuatan karyawan PT. Santos Jaya Abadi Karawang departemen reject tidak pernah tercapai yang digambarkan dalam grafik sebagai berikut :

Tabel 1.2.

Target Dan Capaian Muatan PT. Santos Jaya Abadi Karawang Departemen Reject Tahun 2021

Bulan	Target Muatan (Kwintal)	Realisasi Capaian Target Muatan (Kwintal)	Gap Target Dan Capaian (Kwintal)
Januari	100	89	11
Februari	100	98	2
Maret	100	97	3
April	100	99	1
Mei	100	97	3
Juni	100	98	2
Juli	100	96	4
Agustus	100	99	1
September	100	95	5
Oktober	100	98	2
November	100	97	3
Desember	100	99	1
Total	1200	1162	38

Rata-Rata		96.83	3.2
------------------	--	--------------	------------

Sumber data sekunder PT. Santos Jaya Abadi Karawang (2022)

Dijelaskan pada tabel 1.2. mengenai target capaian pemuatan barang dan realisasi capaian target pemuatan barang karyawan PT. Santos Jaya Abadi Karawang departemen reject bahwa selama tahun 2021 target pemuatan barang karyawan departemen reject tidak pernah tercapai target dengan akumulasi rata-rata selisih gap capaian dengan realisasi capaian pemuatan adalah 3,2 truk selama tahun 2021. Hal ini menjadi ukuran jika kinerja karyawan departemen reject PT. Santos Jaya Abadi Karawang dinilai belum baik. Hal Ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh R.Joko Sugiharjo (2018) mengemukakan jika yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dan beban kerja. Berikut adalah pra survey penelitian variabel beban kerja karyawan sebanyak 50 responden karyawan PT. Santos Jaya Abadi sebagai berikut .

Tabel 1.3.

Kuesioner Pra Penelitian Beban Kerja PT.Santos Jaya Abadi Karawang

Indikator	Pernyataan	Skor	
		B	TB
Beban Fisik	Beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan	32%	68%
	Beban kerja tidak membuat karyawan berlebihan dalam aktivitas fisik dan masih sesuai dengan kemampuan karyawan	26%	74%
Beban Mental	Merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan	42%	58%
	Tidak merasa tertekan atas pekerjaan yang dilakukan	18%	82%
Beban Waktu	Beban kerja sesuai dengan waktu kerja karyawan	10%	90%

Sumber data primer kuesioner diolah oleh peneliti tahun 2022.

Pada tabel 1.3. pra survei beban kerja melalui kuesioner pra penelitian pada 50 karyawan departemen gudang reject di PT.Santos Jaya Abadi dijelaskan jika beban kerja fisik dan aktivitas fisik yang melebihi kemampuan karyawan departemen gudang reject di PT.Santos Jaya Abadi Karawang masih pada skala tidak sesuai, 68% menyatakan jika beban kerja fisik tidak sesuai dan 74% menyatakan beban kerja tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

Selanjutnya dijelaskan pada tabel 1.3. menangani beban mental yang diperoleh karyawan yaitu sebesar 58% karyawan yang merasa tidak nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan hal ini dikarenakan kurangnya jam istirahat yang diakibatkan karena penambahan kuantitas muatan secara tiba-tiba Dan beban mental mengenai tekanan dari pekerjaan itu sendiri diperoleh 82% karyawan yang merasa tekanan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan cukup besar hal ini diakibatkan oleh dikarenakan perusahaan seringkali menambahkan kuantitas beban muatan secara tiba-tiba yang membuat karyawan *overload* dalam melakukan aktivitas kerja yang mempengaruhi mental karyawan.

Dijelaskan pada tabel 1.3. mengenai beban waktu yang diperoleh karyawan yaitu sebesar 90% karyawan yang merasa jika beban kerja sesuai tidak sesuai dengan waktu kerja karyawan hal ini dikarenakan perusahaan seringkali menambahkan kuantitas beban muatan secara tiba-tiba hal ini mengakibatkan bertambahnya jam kerja, berkurangnya jam istirahat karyawan dan aktivitas fisik karyawan yang bertambah di luar planning dan ketentuan yang ditetapkan serta ketika karyawan memasuki jam kerja pulang, sering terjadi penambahan pekerjaan secara tiba-tiba, menjadikan karyawan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang seharusnya. Hal ini menunjukkan jika beban kerja yang dilakukan karyawan departemen reject PT.Santos Jaya Abadi Karawang tidak baik, dijelaskan dengan tabel 1.4.data beban kerja karyawan PT.Santos Jaya Abadi Karawang departemen reject sebagai berikut.

Tabel 1.4.

Data Beban Kerja PT.Santos Jaya Abadi Karawang Departemen Reject

No.	Bagian	Jumlah Karyawan	Pekerjaan Job Desk	Uraian Beban Kerja	kelebihan Beban Kerja	Keterangan
1.	SPV Gudang Rjek	4	1.Koordinasi departemen reject.	1.Menghendel pekerjaan di departemen yang lainnya 2. menginput barang rjek di departemen yang lain	2	Menggantikan SPV yang tidak masuk dan menggantikan SPV Departemen yang lain
2.	Leader	4	1.Koordinasi departemen reject. 2.Koodinasi target dan capaian departemen reject.	1. Menghendel operator yang tidak masuk 2. kordinasi target capaian Departemen riejek	2	1.Waktu berlebih/pulang terlambat. 2Beban kerja berlebih karena target tidak tercapai.

3	Admin Gudang Rejek	3	1. Input data barang masuk dan barang keluar	1. Menghendel admin yang tidak masuk 2. Menghendel pengawasan produk kadaluarsa	2	1. Tamabahan dalam pekerjaan dan menghendel pengawasan produk kadaluarsa di departemen gudang rejek
---	--------------------	---	--	--	---	---

Sumber data sekunder PT. Santos Jaya Abadi Karawang (2022)

Pada tabel 1.4. dijelaskan beban kerja karyawan PT.Santos Jaya Abadi Karawang departemen reject memiliki total beban kerja di luar target jobdesk pekerjaan . Di Bagian SPV memiliki 2 beban kerja dimana SPV menghendel pekerjaan departemen di bagian lain dikarenakan menggantikan SPV yang tidak masuk atau ijin kerja . Bagian leader memiliki 2 beban kerja sehingga leader harus menghendel Operator yang tidak masuk kerja dimana masing-masing leader memiliki tanggung jawab di luar jobdesk sehingga banyaknya leader memiliki Beban kerja di luar jobdesk pekerjaan yang seharusnya di selesaikan dalam jangka waktu sedikit hal ini terjadi dikarenakan beban kerja operator reject dan admin memiliki total beban kerja yang melebihi jobdesk pekerjaan seharusnya yang mempengaruhi beban kerja atasan SPV dan leader. Hal ini mempengaruhi terhadap kurangnya waktu istirahat, beban fisik, beban waktu dan mental dapat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan efisiensi dan efektifitas antara tenaga, waktu dan beban tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal ini mengakibatkan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliana Fransiska dan Zulaspan Tupti (2020) bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah pra survey penelitian variabel motivasi kerja karyawan sebanyak 50 responden karyawan PT. Santos Jaya Abadi sebagai berikut.

Tabel 1.5.

Hasil Kuesioner Pra Penelitian Motivasi PT.Santos Jaya Abadi Karawang

Indikator	Pernyataan	Persentase	
		B	TB
Prestasi	Apresiasi perusahaan berupa materi (bonus) maupun non materi (penghargaan).	30%	70%
Afiliasi	Lingkungan pekerjaan yang nyaman, team work .	18%	82%
Kekuasaan	Penghargaan peningkatan jabatan.	26%	74%

Sumber data primer kuesioner diolah oleh peneliti tahun 2022.

Dijelaskan pada tabel 1.5. mengenai fenomena motivasi melalui kuesioner pra penelitian pada 50 karyawan departemen gudang reject di PT.Santos Jaya Abadi dijelaskan 70% karyawan merasa tidak terdapat motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan dikarenakan adanya bentuknya reward / bonus misalkan melibihi target maka karyawan akan diberikan bonus atau insentif, absensi karyawan yang dinilai baik akan mendapatkan uang absensi yang penuh. Selain itu 82 % karyawan menjelaskan jika motivasi kerja tidak baik yang timbul dari individu tetapi lingkungan kerja dan team work yang baik memberikan motivasi kerja kepada karyawan.

Pada tabel 1.5.dijelaskan jika 74% karyawan departemen gudang reject PT.Santos Jaya Abadi memiliki motivasi tidak baik karena perusahaan tidak memberikan penghargaan berupa kenaikan status, tingkat atau jabatan. Penilaian kinerja karyawan terhadap absensi, kualitas kerja yang dicapai karyawan, maka seharusnya perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan berupa kenaikan pangkat dari karyawan outsourcing menjadi karyawan kontrak perusahaan dan meningkatkan ke pengangkatan karyawan tetap perusahaan, hal ini disebabkan karena terkadang perusahaan telat melakukan pembayaran kepada outsourcing perusahaan menyebabkan gaji karyawan outsourcing telat dan dipotong karena masalah pembayaran dari perusahaan. Hal ini menunjukkan jika motivasi karyawan departemen reject PT.Santos Jaya Abadi Karawang adalah tidak baik, karena faktor motivasi kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan berupa penghargaan, bonus, lingkungan kerja dan apresiasi berupa kenaikan pangkat atau jabatan dari perusahaan. Searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh R. Joko Sugiharjo dan Friska Aldata (2018) jika motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh Rona Fil Jannah (2018) mengemukakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa beban kerja bukan merupakan variabel utama dalam menentukan kinerja karyawan, tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulaspan Tupti (2020) bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian dari Muhammad Abdillah Syawal (2018) mengemukakan jika motivasi tidak memberikan pengaruh yang berarti bagi kinerja karyawan. Hal ini dapat ditinjau berdasarkan kondisi kerja, administrasi, dan kebijakan perusahaan. Karyawan tidak memiliki jenjang karir yang baik, sehingga karyawan yang termotivasi atau tidak termotivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Friska Aldata (2018) jika motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya gap reserch hasil penelitian yang

mengemukakan jika beban kerja dan motivasi dapat memiliki pengaruh dan tidak menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah salah satu alasan mengapa penelitian ini perlu dilakukan.

Berdasarkan uraian teoritis dan empirik yang telah dijelaskan maka penelitian ini memiliki tujuan untuk meneliti **“Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Bagian Gudang Riject Di PT.Santos Jaya Abadi Karawang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Target pemuatan barang tidak pernah mencapai realisasi target capaian.
2. Kinerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dikategorikan tidak baik.
3. Karyawan memiliki beban kerja yang tidak sesuai.
4. beban fisik karyawan yang berat.
5. Beban waktu karyawan yang *over load* atau berlebihan.
6. Beban mental karyawan yang kurang baik.
7. Motivasi yang diperoleh karyawan tidak baik.
8. Kurang baiknya apresiasi bonus dan penghargaan yang diterima karyawan.
9. Kerjasama team dalam perusahaan tidak baik.
10. Tidak baiknya penghargaan perusahaan berupa peningkatan jabatan karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini di batasi.

1. Penelitian ini terbatas pada kajian bidang penelitian manajemen sumber daya manusia.
2. Variabel yang di teliti pada penelitian ini dibatasi pada kajian penelitian beban kerja karyawan, motivasi dan kinerja karyawan.
3. Penelitian mengkaji pengaruh baik secara parsial maupun simultan dari beban kerja

karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Santos Jaya Abadi Karawang.

4. Metode penelitian menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan Deskriptif kuantitatif.
5. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, uji t parsial , uji F, dan koefisien determinasi.
6. Alat pengujian menggunakan SPSS V.24.0

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan penyusunan *problem statement* dan *research problem*, maka rumusan *research question* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja karyawan di PT.Santos Jaya Abadi Karawang ?
2. Bagaimana motivasi karyawan di PT.Santos Jaya Abadi Karawang ?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT.Santos Jaya Abadi Karawang ?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Santos Jaya Abadi Karawang ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Santos Jaya Abadi Karawang ?
6. Bagaimana pengaruh beban kerja dan motivasi kerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Santos Jaya Abadi Karawang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan penyusunan *problem statement* dan *research problem*, maka rumusan *research question* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui , menganalisis dan menjelaskan beban kerja karyawan di PT.Santos Jaya Abadi Karawang. ?
2. Untuk mengetahui , menganalisis dan menjelaskan motivasi kerja karyawan di PT.Santos Jaya Abadi Karawang ?
3. Untuk mengetahui menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan di PT.Santos Jaya

Abadi Karawang ?

4. Untuk mengetahui menganalisis dan menjelaskan pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Santos Jaya Abadi Karawang ?
5. Untuk mengetahui menganalisis dan menjelasksn pengaruh motivasi karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Santos Jaya Abadi Karawang ?
6. Untuk mengetahui menganalisis dan menjelaskan pengaruh beban kerja dan motivasi karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Santos Jaya Abadi Karawang ?

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi kepada pemikiran sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat teoritis sebagai berikut :

1. Variabel beban kerja dapat meningkatkan indikator teori beban kerja untuk perbaikan kinerja karyawan PT. Santos Jaya Abadi Karawang.
2. Variabel motivasi kerja dapat meningkatkan indikator teori motivasi untuk perbaikan kinerja karyawan PT. Santos Jaya Abadi Karawang.
3. Variabel kinerja dapat meningkatkan indikator teori kinerja untuk perbaikan kinerja karyawan PT. Santos Jaya Abadi Karawang.
4. Korelasi motivasi kerja dan insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Santos Jaya Abadi Karawang.
5. Pengaruh parsial dari variabel beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat meningkatkan indikator teori kinerja karyawan untuk kinerja karyawan PT. Santos Jaya Abadi Karawang.
6. Pengaruh simultan dari variabel beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dapat meningkatkan indikator teori kinerja karyawan untuk kinerja karyawan PT. Santos Jaya Abadi Karawang.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat praktis sebagai berikut :

1. Variabel beban kerja dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan PT. Santos Jaya Abadi Karawang.
2. Variabel motivasi kerja dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan PT. Santos Jaya Abadi Karawang.
3. Variabel kinerja dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan PT. Santos Jaya Abadi Karawang.
4. Pengaruh parsial dari variabel beban kerja dan motivasi terhadap kinerja dapat meningkatkan indikator teori kinerja karyawan untuk kinerja karyawan PT. Santos Jaya Abadi Karawang.
5. Pengaruh simultan dari variabel beban kerja dan motivasi terhadap kinerja dapat meningkatkan indikator teori kinerja karyawan untuk kinerja karyawan PT. Santos Jaya Abadi Karawang.

