

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal, material, bahan, metode kerja, dan lain sebagainya, untuk mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada suatu organisasi, yang perlu digali dan dibangun agar diperoleh karyawan yang unggul dalam pekerjaan. SDM yang berkualitas memiliki sikap dan keterampilan yang baik, sehingga menghasilkan hasil pekerjaan yang berkualitas baik pula. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Maka, SDM bukan berarti hanya merujuk kepada manusianya saja (fisik) tetapi juga kemampuan dari dalam diri karyawan, bakat, kompetensi, ide, produktivitas, dan kinerja. Sehingga, diperlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk mengaturnya. MSDM itu sendiri merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan SDM agar efektif untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, tujuan individu, maupun tujuan masyarakat.

Untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan karyawan memiliki kemampuan bekerja yang baik (kinerja) yang ditunjukkan dorongan yang sungguh-sungguh (motivasi), karena itu, karyawan harus memiliki kinerja, motivasi saat melakukan tugas yang diberikan (beban kerja). Penting untuk meningkatkan kinerja organisasi baik bagi individu maupun kelompok karena kinerja karyawan menunjukkan seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi.

Kinerja merupakan hasil dari proses yang dapat diukur selama periode waktu tertentu sesuai dengan ketentuan atau perjanjian sebelumnya, kinerja dapat dilihat dari tingkat kesuksesan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan beban kerja yang dikerjakan oleh pegawai tersebut. Kinerja merupakan perwujudan dari bakat dan

kemampuan karyawan itu sendiri. Jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan standar, tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah, dan sesuai dengan kemampuan mereka, maka kinerja karyawan akan memuaskan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan akan memberikan dampak yang menguntungkan perusahaan begitupun sebaliknya. Apabila kinerja karyawan buruk maka perusahaan akan mengalami kesulitan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017).

Evaluasi kinerja sangat penting untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai standar yang ditetapkan sesuai dengan tugas yang harus dilaksanakan atau beban kerja yang harus mereka selesaikan. Sangat penting bagi karyawan untuk menyelesaikan beban kerja yang diberikan kepada mereka. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Terdapat tiga kondisi beban kerja yang dibebankan kepada karyawan:

1. Beban kerja sesuai standar, yaitu pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.
2. Beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity), yaitu pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan karyawan.
3. Beban kerja yang terlalu rendah (under capacity), yaitu pekerjaan yang diberikan lebih rendah dibandingkan dengan kemampuan karyawan.

Beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity) terjadi ketika tugas yang diberikan melebihi kapasitas karyawan, menyebabkan stres, penurunan motivasi, dan produktivitas. Kondisi ini juga meningkatkan risiko burnout dan turnover, sehingga perusahaan perlu menyeimbangkan beban kerja agar kinerja karyawan tetap optimal. Fenomena ini menjadi tantangan signifikan bagi perusahaan, termasuk PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Jambi, dalam memastikan

keseimbangan beban kerja agar tetap sesuai dengan kapasitas dan potensi karyawan untuk menjaga kinerja yang optimal.

Beban kerja adalah salah satu faktor utama yang menentukan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2018) kinerja merupakan hasil kerja dari individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang legal, taat hukum, moral, dan etis.

Beban kerja yang baik adalah yang sesuai dengan kemampuan karyawan, karena beban kerja yang berlebihan atau kurang dari kemampuan karyawan dapat berdampak pada inefisiensi kerja dan kinerja karyawan yang tidak maksimal. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan karyawan berkinerja buruk. Perusahaan harus mempertimbangkan beban kerja yang diberikan kepada seseorang atau unit dalam jangka waktu tertentu. Jumlah tenaga kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada karyawan yang termotivasi karena mereka mungkin tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dibawah tekanan

Perusahaan harus memperhatikan beban kerja, sebagai pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan oleh individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu. Karena karyawan mungkin tidak akan mampu melakukan pekerjaan dengan baik jika diberi terlalu banyak pekerjaan dalam waktu singkat, beban kerja yang terlalu banyak atau kumulatif dapat mempengaruhi semangat mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan jumlah pekerjaan yang efisien untuk membuat karyawan merasa nyaman dan menciptakan citra prestasi kerja yang positif.

Stephani, D., & Kurniawan (2019) menyatakan bahwa menyesuaikan beban kerja dengan keterampilan individu dapat membantu mencapai kinerja terbaik. Dalam situasi seperti ini, memiliki pemahaman yang mendalam tentang beban kerja dilihat sebagai tantangan dan kesempatan untuk maju. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam menyelesaikan beban kerja seseorang adalah motivasi. Tingkat motivasi untuk bekerja seseorang dapat dipengaruhi oleh evaluasi beban kerja mereka. Motivasi merupakan komponen penting yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja secara efektif sesuai dengan prosedur dan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi sebagai dorongan alami yang mendorong seseorang untuk

berperilaku dengan baik, senang, dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang berkualitas (Chen et al., 2018). Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Motivasi adalah dorongan untuk bekerja. Motivasi intrinsik dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan cara terbaik dan paling efisien ketika mereka menghadapi beban kerja. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti (Menhard et al., 2022).

Dalam berbagai penelitian sebelumnya, hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan sering kali dianalisis secara langsung, tanpa mempertimbangkan faktor psikologis yang dapat memoderasi atau memediasi hubungan tersebut. Sebagian besar teori manajemen sumber daya manusia, seperti Teori Job Demand-Resource (JD-R) dan Teori Two-Factor Herzberg, menekankan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja akibat stres dan kelelahan kerja. Namun, ada penelitian lain yang menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan karena memberikan tantangan yang memotivasi.

Industri perbankan Indonesia terus berkembang pesat. Sebagai salah satu bank milik negara dengan jaringan luas di seluruh Indonesia, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. (BRI) Cabang Jambi dituntut untuk memberikan pelayanan prima dan mencapai target kantor pusat. Karyawan menghadapi beban kerja yang besar dalam upaya mencapai target tersebut, baik dari segi volume pekerjaan maupun dari segi pencapaian yang ketat. Kondisi ini menempatkan karyawan di bawah tekanan yang signifikan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja mereka.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Jambi merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa keuangan perbankan, dan bentuk usaha BRI adalah Perseroan Terbatas. Lembaga keuangan memainkan peran penting dalam ekonomi suatu negara karena mereka mengatur aliran uang, terutama transaksi pembayaran.

Selama menjalankan perusahaannya PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Jambi memiliki sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya. Untuk melihat kinerja organisasi di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Jambi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 1 : Kinerja Karyawan Pada PT. BRI, Cabang Jambi

Uraian	2022	2023	%
Jumlah Debitur (dalam Jutaan)	14,4	14,0	-2,78
Dana Pihak Ketiga (dalam miliar)	367.657	373.474	1,58
Pinjaman (dalam miliar)	449.627	496.554	10,44
AgenBRILink (dalam jumlah penuh miliar)	627.012	740.818	18,15
Pinjaman Bisnis Kecil dan Menengah	237.834	260.348	9,47
Pinjaman Bisnis Kredit Konsumen	161.722	182.122	12,61
Dana Pihak Ketiga	469.091	488.122	4,06
Pinjaman Bisnis Korporasi	180.620	206.824	14,51
Dana Pihak Ketiga	464.028	491.087	5,83

Sumber : Annual Report PT. Bank Rakyat Indonesia, Cabang Jambi Tahun 2023

Kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jambi belum memuaskan selama tahun 2022–2023 karena fluktuasi yang menunjukkan ketidakstabilan kinerja, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 1.1. Kondisi ini dapat disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya adalah beban kerja yang tidak dikelola dengan baik. Beban kerja terlalu tinggi dapat membuat karyawan lelah dan berdampak negatif pada kinerja. Sebaliknya, beban kerja terlalu rendah dapat mengurangi produktivitas karena karyawan mungkin tidak merasa tertantang dengan tugas berat.

Tabel 1. 2 : Jam Kerja PT. BRI, Cabang Jambi.

Hari	Jam Operasional	Keterangan
Senin - Jumat	08.00 – 15.00	Layanan perbankan reguler
Sabtu	08.00 – 12.00	Layanan terbatas (hanya cabang tertentu)
Minggu	Tutup	Tidak ada layanan
Istirahat	12.00 – 13.00	Tidak semua layanan berhenti

Sumber : PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Jambi

Jam kerja yang tidak sesuai juga sering menjadi permasalahan utama dalam lingkungan kerja, terutama ketika durasi atau jadwalnya tidak seimbang dengan kebutuhan dan kapasitas karyawan. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan

mental yang berdampak negatif pada produktivitas serta kinerja mereka. Ketidaksesuaian jam kerja, seperti jam lembur yang berlebihan atau jadwal yang tidak fleksibel, juga dapat mengurangi motivasi karyawan dan meningkatkan tingkat stres. Akibatnya, karyawan kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami dampak dari jam kerja yang tidak sesuai agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Terlihat pada Tabel 1.2 bahwa jam kerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jambi tampak normal sesuai ketentuan perusahaan. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa karyawan setiap hari dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan pada hari yang sama tanpa penundaan. Hal ini mengakibatkan sebagian besar karyawan hampir selalu lembur setiap hari untuk memenuhi target pekerjaan. Kondisi ini berpotensi memengaruhi keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, yang pada akhirnya dapat berdampak pada tingkat stres, motivasi, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan beberapa karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jambi, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan sering mengalami lembur dalam seminggu akibat tingginya tuntutan pekerjaan. Beban kerja yang tinggi disebabkan oleh target kerja yang harus dicapai dalam waktu terbatas, seperti penyelesaian administrasi, layanan nasabah, serta pencapaian target penjualan produk perbankan. Kondisi ini menyebabkan karyawan harus bekerja melebihi jam kerja normal untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Jika tidak dikelola dengan baik, tingginya beban kerja ini dapat berdampak pada stres, penurunan motivasi, serta menurunnya kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Faktor motivasi karyawan juga penting untuk menjaga stabilitas kinerja. Motivasi yang rendah dapat menghalangi karyawan untuk mencapai tujuan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang

bagaimana beban kerja dan motivasi dapat berinteraksi dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, Penulis juga melakukan survei awal pada tanggal 20 sampai 21 Oktober 2024 dengan menyebarkan kuesioner sementara kepada 10 orang karyawan yang berisi indikator tentang kinerja karyawan dengan dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Berikut ini adalah tabel kinerja karyawan berdasarkan hasil kuesioner pendahuluan yang diajukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jambi :

Tabel 1. 3 : Data Survey Kinerja Karyawan PT. BRI, Cabang Jambi.

No	Pernyataan	Pendapat Responden					Jumlah (Orang)
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Kualitas Kerja							
1	Hasil kerja karyawan konsisten dan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan	3	4	1	1	1	10
Inisiatif							
2	Karyawan menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa perintah oleh atasan.	4	3	3	0	0	10
Ketepatan Waktu							
3	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada tenggat waktu yang telah ditentukan.	4	3	2	1	0	10
Kemampuan							
4	Karyawan memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan.	2	3	3	2	0	10
Komunikasi							
5	Karyawan sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.	2	2	1	3	2	10
Jumlah		15	15	10	7	3	50

Persentase	30%	30%	20%	14%	6%	100%
-------------------	-----	-----	-----	-----	----	------

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1.3. menunjukkan bahwa 60% karyawan menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju atas pernyataan kinerja di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jambi. Ini menggambarkan kinerja karyawan dalam perusahaan ini diduga kurang optimal. Hal ini diperlukan analisis lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang mendasari pencapaian kinerja yang diduga mengalami kendala. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan (beban kerja). Beban kerja yang optimal dapat mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja yang maksimal, sedangkan beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah justru dapat menurunkan motivasi dan kinerja.

Untuk melihat beban kerja karyawan, penulis melakukan survei awal pada tanggal 20 sampai 21 Oktober 2024 kepada 10 karyawan mengenai beban kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jambi. Adapun jawaban dari kuesioner tentang beban kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 4 : Data Survey Beban Kerja Karyawan Pada PT. BRI, Cabang Jambi.

No	Pernyataan	Pendapat Responden					Jumlah (Orang)
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Target Yang Harus Dicapai							
1	Target pekerjaan yang harus dicapai cukup menantang, namun masih dalam batas yang wajar.	0	1	1	5	3	10
Kondisi Pekerjaan							
2	Kondisi pekerjaan mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	1	0	2	4	3	10
Penggunaan Waktu							
3	Pembagian waktu antara tugas utama dan tugas tambahan cukup seimbang,	0	0	1	5	4	10

	sehingga dapat bekerja dengan efisien.						
Standar Pekerjaan							
4	Standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan sudah jelas dan mudah dipahami.	1	0	2	4	3	10
Jumlah		2	1	6	18	13	40
Persentase		5%	2.5%	15%	45%	32.5%	100%

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1.4. menunjukkan bahwa 45% karyawan menyatakan setuju atas pernyataan beban kerja di di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jambi. Hal ini menggambarkan beban kerja dalam perusahaan ini diduga cukup tinggi, hal ini akan berdampak pada kinerja, namun faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah semangat kerja (motivasi intrinsik). Walaupun beban kerja dirasakan berat dengan adanya motivasi intrinsik yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja yang tinggi.

Untuk melihat motivasi intrinsik karyawan penulis melakukan survei awal pada tanggal 20 sampai 21 Oktober 2024 kepada 10 karyawan mengenai motivasi intrinsik pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jambi. Berikut ini adalah tabel motivasi intrinsik berdasarkan hasil kuesioner pendahuluan yang diajukan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jambi :

Tabel 1. 5 : Data Survey Motivasi Instrinsik Pada Karyawan PT. BRI, Cabang Jambi.

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah (Orang)
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Semangat Kerja							
1	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas terbaik.	0	0	2	5	3	10
Persaan Bangga Terhadap Hasil Yang Dicapai							
2	Karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang saya capai.	2	1	2	4	1	10
Kebebasan Menyampaikan Pendapat							

3	Karyawan merasa pendapatnya dihargai dalam tim kerja.	1	2	3	3	1	10
Pengembangan Potensi dan Kemampuan							
4	Karyawan selalu berusaha memperbaiki kelemahan dalam pekerjaan saya untuk pengembangan diri.	1	0	1	4	4	10
Beban Kerja							
5	Karyawan sering merasa terburu-buru untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang diberikan.	1	3	2	2	2	10
Jumlah		5	6	10	18	11	50
Persentase		10%	12%	20%	36%	22%	100%

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1.5. menunjukkan bahwa 36% karyawan menyatakan setuju dan sangat setuju atas pernyataan motivasi intrinsik di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jambi. Dengan motivasi intrinsik yang tinggi bisa menyelesaikan beban kerja yang tinggi. Hal ini juga akan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Artinya, motivasi intrinsik mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi intrinsik yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, dan fokus terhadap target yang telah ditetapkan. Meskipun beban kerja yang mereka selesaikan cukup banyak. Sebaliknya, jika motivasi intrinsik rendah, beban kerja yang tinggi akan lebih terasa sebagai tekanan, yang pada akhirnya dapat mengurangi kinerja karyawan.

Menurut penelitian sebelumnya, beban kerja yang berlebihan seringkali menyebabkan stres pada karyawan, yang berdampak pada menurunnya semangat kerja dan kelelahan fisik serta mental. Di PT. BRI Cabang Jambi, fenomena ini menjadi isu penting yang memerlukan perhatian, terutama dalam hal bagaimana manajemen dapat mengelola beban kerja agar tidak berdampak buruk pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan pada perusahaan

tersebut. Oleh karena itu penulis mengambil sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jambi”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas terlihat bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti beban kerja dan motivasi, sehingga yang menjadi masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kinerja, beban kerja, motivasi intrinsik pada PT. Bank Rakyat Indonesia?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan d PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jambi?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi intrinsik karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jambi?
4. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja di di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jambi?
5. Apakah motivasi intrinsik karyawan berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jambi?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk melihat gambaran kinerja karyawan, beban kerja, dan motivasi intrinsik terhadap karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Jambi
2. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan d PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jambi.
3. Untuk menganalisis beban kerja berpengaruh terhadap motivasi karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jambi.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jambi.

5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik sebagai variabel intervening dalam hubungan beban kerja dan kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jambi.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua aspek, yaitu aspek teoritis dan aspek praktis.

1.4.1 Aspek teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang penelitian manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang beban kerja dan motivasi karyawan mempengaruhi kinerja mereka. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat berfungsi sebagai referensi untuk penelitian sejenis di masa mendatang.

1.4.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi berbagai pihak, antara lain :

1. Bagi manajemen PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jambi
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pedoman praktis bagi manajemen untuk mengelola beban kerja yang dilaksanakan karyawan mereka dan dapat mengambil kebijakan mengenai beban kerja, kinerja, dan motivasi intrinsik kepada karyawan.
2. Bagi Karyawan diharapkan hasil penelitian ini akan menguntungkan karyawan secara langsung. Dengan peningkatan pemahaman manajemen tentang distribusi beban kerja dan pentingnya motivasi, diharapkan bahwa karyawan akan merasakan perubahan dalam lingkungan kerja mereka. Mereka dapat meningkatkan kesejahteraan kerja, meningkatkan motivasi intrinsik, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.
3. Bagi Istitusi : Penelitian ini dapat bermanfaat bagi institusi pendidikan seperti universitas karena dapat digunakan sebagai bahan ajar dan studi kasus dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, penelitian ini akan membantu lulusan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang kompleksitas manajemen sumber daya manusia.