

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor keuangan (financial sector) ialah sektor yang terdiri dari perusahaan-perusahaan yang menyediakan jasa keuangan kepada nasabah komersial serta ritel, termasuk perusahaan dana investasi, bank, dan asuransi. Sektor Keuangan sering disebut sebagai 'darahnya perekonomian'. Aktivitas lembaga atau perusahaan yang menyediakan jasa keuangan ini diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sebagaimana diatur dalam UU Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan.

Bank mempunyai peran yang sangat penting bagi negara yang berguna untuk pembangunan nasional. Menurut undang-undang No. 10 Tahun 1998 yang dimaksud dengan bank yaitu badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit/bentuk lainnya untuk meningkatkan taraf kehidupan banyak orang. Sedangkan di pasal 33 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 semua perusahaan dengan status BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang memiliki keterikatan dengan negara. Bank BUMN mendapat tugas yaitu melayani masyarakat dan mencari keuntungan. Salah satu Bank BUMN adalah Bank BTN, Bank Tabungan Negara (BTN) adalah bank umum nasional yang berfokus pada pembiayaan perumahan, dengan penyediaan Kredit Pemilihan Rumah (KPR) untuk kalangan masyarakat yang luas, baik KPR komersial untuk segmen menengah ke

atas maupun KPR bersubsidi untuk masyarakat berpenghasilan menengah ke bawah.

Pada kondisi di industri perbankan dituntut untuk dapat meningkatkan daya saingnya karena semakin ketat persaingan dunia bank, perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan nya, Hal ini menunjukkan perusahaan harus mampu menganalisa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sumber Daya Manusia nya harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi tersebut. Memiliki SDM yang profesional akan sangat membantu memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2019:10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Menurut Narimawati (2022). Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Karena lingkungan terus berubah, perusahaan memiliki kebutuhan yang semakin mendesak untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi (Maduningtias&Narimawati, 2022)

Sumber daya manusia merupakan factor yang terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena salah satu keberhasilan tergantung kepada praktik-praktik sumber daya manusianya. Budiarti (2018:336) mengatakan bahwa

“Sumber Daya Manusia salah satu sumber yang terpenting menjadi faktor utama dan juga masukan produktivitas dalam organisasi, sehingga akibatnya dapat dikatakan bahwa masalah sumber daya manusia tidak sedikit masalah, sehingga harus mendapat perhatian khusus.”

Maka dari itu Budiarti (2018) mengemukakan bahwa Sumber daya manusia bagian terpenting untuk membentuk integritas dan mewujudkan visi dan misi. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Bandung. narimawat. Maka dari itu karyawan sangat diperlukan oleh organisasi untuk dapat melakukan seluruh kegiatan-kegiatan dalam proses manajemen nya. Karyawan juga sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan karyawan, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan yang memiliki kinerja rendah tentu akan berakibat buruk terhadap perusahaan, oleh karena itu karyawan memerlukan perhatian khusus dari pimpinan agar kinerjanya dapat tetap terjaga dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tetap tercapai. Menurut Nazir (2015) mengatakan bahwa :

“Kinerja yang sesuai standar yang ada pada perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi itulah kinerja yang baik. Kinerja karyawan mengarah pada peningkatan efisiensi dan produktivitas proses organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan mengacu pada kegiatan dan tugas yang dilakukan oleh seorang karyawan secara efisien dan efektif.”

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Afandi (2018) ada 5 diantaranya yaitu yg pertama Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja. Yang kedua yaitu kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepada nya. Yang ketiga yaitu tingkat memotivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan. Yang keempat yaitu kompetensi dan yang kelima yaitu fasilitas kerja. Berikut ini

didukung oleh hasil survey awal variabel kinerja karyawan terhadap 30 karyawan di Bank Tabunga Negara Kantor Cabang Bandung dengan menyebarkan kuesioner. Seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. 1
Survey Awal variabel Kinerja Karyawan

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat waktu sesuai yang diharapkan	Frekuensi	22	8	30
		Persentase	70%	30%	100%
2	Saya disiplin waktu dalam bekerja	Frekuensi	28	2	30
		Persentase	90%	10%	100%
3	Saya tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan pimpinan	Frekuensi	22	8	30
		Persentase	73%	27%	100%
4	Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	Frekuensi	28	2	30
		Persentase	93%	7%	100%
5	Saya menetapkan target dalam setiap pekerjaan saya	Frekuensi	15	15	30
		Persentase	50%	50%	100%

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2022S

Berdasarkan hasil survey awal variabel Kinerja Karyawan pada tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa 27% karyawan lain nya mampu mencapai target yang telah ditetapkan pimpinan tetapi 73% karyawan belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan pimpinan, hal ini dikarenakan pada karyawan bagian marketing mereka dituntut untuk bisa memenuhi target yang diinginkan perusahaan, tekanan dari atasan harus mencari debitur yang mau melakukan pinjaman di bank dan target yang ditetapkan perusahaan semakin tinggi. Harahap (2021) mengatakan bahwa setiap ukuran mengenai target kerja dapat dilakukan setiap waktu dan mempunyai tujuan yang jelas untuk perusahaan, biasanya dapat dilihat dalam jangka waktu tertentu. Selanjutnya Irawati & Carrollina (2017) mengatakan bahwa banyaknya

tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Hubungan yang baik antara atasan dan karyawan yang terbentuk melalui lingkungan kerja yang baik pula, yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan nya

Kemudian Nganjuk (2018) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi suatu kinerja karyawan, salah satunya yaitu *Beban Kerja*. Dapat dilihat pada (tabel 1.2), salah satunya tidak punya waktu yang cukup untuk menyelesaikan semua pekerjaannya. *Beban kerja* ialah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau perusahaan dalam waktu yang ditentukan. Berikut ini didukung oleh hasil survey awal variabel *Beban Kerja* terhadap 30 orang karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Bandung dengan menyebarkan, seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1. 2
Survey Awal variabel Beban Kerja

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya dapat bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	Frekuensi	28	2	30
		Persentase	93%	7%	100%
2	Saya tidak punya waktu yang cukup untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya	SSFrekuensi	22	8	30
		Persentase	73%	27%	100%
3	Saya berusaha menyelesaikan segala pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	Frekuensi	28	2	30
		Persentase	93%	7%	100%
4	Saya merasa puas dengan pembagian tugas yang diberikan kepada saya	Frekuensi	25	5	30
		Persentase	83%	17%	100%
5		Frekuensi	20	10	30

	Tambahan waktu kerja atau lembur diberikan kepada saya	Persentase	67%	33%	100%
--	---	-------------------	------------	------------	-------------

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil survey awal variabel Beban Kerja pada tabel 1.2 diatas, terlihat ada beberapa fenomena yang ada pada karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Bandung tentang beban kerja salah satunya yaitu karyawan tidak punya waktu yang cukup untuk menyelesaikan semua pekerjaannya 73% menjawab YA, hal ini dikarenakan perusahaan cenderung memaksa karyawan memberikan kinerja yang terbaik agar mencapai target yang telah ditentukan. Hal inilah membuat manager bank memberikan *beban kerja* yang terlalu banyak kepada karyawannya. Karyawan harus memenuhi tuntutan organisasi terhadap kinerjanya, serta memenuhi semua tenggang waktu yang telah ditentukan. Adanya tuntutan beban kerja melebihi kapasitas yang ada serta sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Meski sudah waktunya pulang, ada beberapa Karyawan yang tetap bekerja karena masih ada Beberapa pekerjaan yang harus dilakukan. Bahkan saat istirahat, karyawan Terkadang mengabaikan istirahat dan tetap bekerja agar pekerjaan cepat menyelesaikan. Tidak jarang harus mencapai tujuan kerja setiap bulan Karyawan bekerja lembur atau harus bekerja lembur, pernyataan tersebut dikemukakan oleh Putri & Amanda (2022). Lalu Putri & Amanda (2022) mengatakan bahwa, banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan terutama bekerja melebihi waktu kerja pasti akan membuat karyawan kelelahan, kondisi seperti inilah yang biasa terjadi ketika karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang hampir bersamaan hal tersebut yang membuat karyawan terbebani. Terkadang para karyawan sampai melewati jam istirahat untuk

menyelesaikan pekerjaan dan lebih memilih beristirahat setelah pekerjaannya selesai. Hal tersebut membuat waktu untuk istirahat pada karyawan pun berkurang sehingga membuat stamina tubuh menjadi tidak maksimal

Kondisi tersebut yang membuat karyawan mengalami *kelelahan kerja* yang ditandai dengan gejala-gejala berupa perasaan letih, mudah mengantuk, sulit berfikir, tidak konsentrasi, kurangnya gairah pada saat bekerja, dan menurunnya kinerja jasmani serta rohani. Hal ini dapat dilihat pada (tabel 1.3) seorang karyawan mengalami kelelahan emosional, kelelahan fisik diantaranya sering merasa sakit kepala dan mual, hal ini karena karyawan diharuskan untuk berinteraksi langsung dengan pelanggan (nasabah) yang dapat menimbulkan potensi beban emosional dari interaksi tersebut kemungkinan melebihi kapasitas kemampuan karyawan yang mengakibatkan karyawan kelelahan dan pada akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Quintanilla (2020) mengemukakan definisi kelelahan kerja yaitu suatu kondisi kronis yang muncul sebagai akibat dari eksposisi berkepanjangan terhadap kondisi kerja tertentu yang penuh tekanan, sebagai respons pribadi terhadap pekerjaan. Berikut ini didukung oleh hasil survey awal variabel *Kelelahan Kerja* terhadap 30 orang karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Bandung dengan menyebarkan kuesioner, seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut ini

Tabel 1. 3
Survey Awal variabel Kelelahan Kerja

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Saya mengalami kelelahan fisik dalam bekerja	Frekuensi	28	2	30
		Persentase	83%	7%	100%
2	Saya mengalami kelelahan emosional dalam bekerja	Frekuensi	28	2	30
		Persentase	93%	7%	100%
3	Saat bekerja saya merasa ada beban pada mata	Frekuensi	23	7	30
		Persentase	76%	24%	100%
4	Saya merasa sakit dibagian kepala	Frekuensi	24	6	30
		Persentase	80%	20%	100%
5	Saya sering merasa cemas terhadap sesuatu	Frekuensi	15	15	30
		Persentase	50%	50%	100%
6	Saya puas dengan hasil kerja saya	Frekuensi	2	28	30
		Persentase	93%	7%	100%

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil survey awal variabel Kelelahan Kerja pada tabel 1.3 diatas terlihat ada beberapa fenomena pada karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Bandung tentang kelelahan kerja yaitu diantaranya mengalami kelelahan baik fisik ataupun kelelahan emosional yang mengakibatkan karyawan merasa pusing, mual, mengantuk, merasa pikiran terasa kacau dll pada saat bekerja. Karyawan memiliki tanggung jawab yang berbeda beda disetiap posisi nya, pekerjaan pada bagian frontliner seperti customer service lebih sering mengalami perasaan lelah baik secara fisik maupun psikis. Hal ini karena banyak nya jumlah orang yang harus dilayani, pekerjaan yang harus siap setiap saat ketika dibutuhkan, serta jam kerja yang melebihi waktu biasanya. Selain itu karyawan pada bagian

back office seperti akuntansi dan keuangan, sumber daya manusia juga merupakan karyawan yang rentan mengalami kelelahan kerja. hal ini dikarenakan pekerjaan karyawan lebih sering berhadapan dengan komputer, yang dapat menimbulkan kebosanan dan kejenuhan dalam bekerja. Rolos (2018) mengatakan Jika kemampuan karyawan lebih rendah dan beban kerja terlalu banyak maka akan muncul kelelahan yang berlebih, sebaliknya jika kemampuan karyawan lebih tinggi dan beban pekerjaan yang kurang, maka akan muncul perasaan bosan.

Kelelahan kerja dapat berdampak terhadap menurunnya perhatian, dan sukar untuk berfikir, penurunan motivasi untuk bekerja, menurunnya konsentrasi dan ketelitian, performa kerja menurun, dan kualitas kerja rendah. Hal-hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya kesalahan dalam bekerja, sehingga pekerja mengalami *stress kerja*, yang pada akhirnya akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja. Menurut Veitzal (2010) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakpuasan keseimbangan fisiologis dan psikologis, yang mempengaruhi Emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan. Kehidupan seseorang itu sebenarnya tidak dapat dipisahkan dari stres, karena stres ini dapat terjadi oleh siapa saja, dan kapan saja. Stres yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari bisa pada kondisi apapun dan dimanapun. Stres yang dialami seseorang tidak hanya dilingkungan keluarga tetapi juga bisa ada di tempat kerja.

Tabel 1. 4
Survey Awal variabel Stres Kerja

No	PERTANYAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1	Pekerjaan yang saya lakukan selama ini tidak mengalami hambatan	Frekuensi	26	4	30
		Persentase	7%	93%	100%
2	Perusahaan memberikan reward apabila saya bekerja dengan baik dan melebihi target yang ditetapkan perusahaan	Frekuensi	25	5	30
		Persentase	83%	17%	100%
3	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan keterampilan atau ilmu yang saya miliki	Frekuensi	20	10	30
		Persentase	67%	33%	100%
4	Posisi saya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki	Frekuensi	15	15	30
		Persentase	50%	50%	100%
5	Pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya selama ini tidak ketat	Frekuensi	4	26	30
		Persentase	14%	86%	100%

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2022

Berdasarkan hasil survey awal variabel Stres Kerja pada tabel 1.4 diatas terlihat fenomena yang ada pada karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Bandung bahwa 67% mengatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan atau ilmu yang dimiliki sedangkan 33% lainnya mengatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, hal ini dikarenakan ketidaksesuaian karyawan dengan pekerjaan yang diberikan, menyebabkan stres pada karyawan yang tidak dapat dihindarkan. Desakan waktu dan beban kerja yang berlebihan pun akan membuat karyawan merasa tertekan sehingga penyelesaian tugas yang tergesa gesa dan hasil pekerjaan tidak sesuai harapan.

Sulastri & Onsardi (2020) mengatakan bahwa Stres pada karyawan juga bisa berdampak pada kinerja karyawan. Jika pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai

dengan ketempilan atau ilmu yang dimiliki maka karyawan akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan. Stres yang terlalu lama dialami oleh karyawan akan menjadi kerugian bagi perusahaan. Stres yang terlalu lama akan menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan, hal ini merupakan salah satu kerugian yang dapat timbul. Menurut survei mengatakan bahwa 64% pekerja di Indonesia merasa tingkatan stres mereka bertambah dibandingkan tahun sebelumnya (Ramadian.G, 2012).

Beban kerja, kelelahan kerja dan stres kerja pada karyawan jika tidak langsung diatasi maka dapat berdampak pada kinerja karyawan dan berisiko terjadinya kecelakaan kerja pada karyawan. Berdasarkan hal tersebut perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara Beban kerja, kelelahan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Tabunga Negara kantor Cabang Bandung

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penulis, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ”** adapun yang menjadi alasan keterkaitan penulis dalam mengambil judul ini berdasarkan penelitian terdahulu yaitu yang disusun oleh Desi Kurnia Putri dan Kasidin (2021), yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Warung Makan Burjo 24 Jam di Area Solo”** yang dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan-permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh karyawan Bank Indonesia Bandung diantaranya:

1. Karyawan yang bekerja di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Bandung memiliki permasalahan karyawan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan pimpinan, hal ini dikarenakan tekanan dari atasan harus mencari debitur yang akan melakukan pinjaman di bank dan target yang ditetapkan perusahaan semakin tinggi.
2. Setiap karyawan di Bank Tabungan Negara pasti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, setiap karyawan dituntut untuk terus menjaga dan meningkatkan ketahanan produktivitas perbankan sehingga membuat karyawan untuk bekerja secara maksimal, hal ini berkaitan dengan indikator kinerja karyawan yaitu pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan
3. Pada karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Bandung memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, setiap karyawan dituntut untuk terus menjaga dan meningkatkan ketahanan produktivitas perbankan sehingga membuat karyawan untuk bekerja secara maksimal, hal ini berkaitan dengan indikator kinerja karyawan yaitu pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan
4. Karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Bandung tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas dikarenakan tugas yang

diberikan tidak sesuai dengan batas waktu yang ditentukan hal ini berkaitan dengan variabel beban kerja.

5. Target pekerjaan harus terpenuhi setiap bulannya tidak jarang karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Bandung, diharuskan bekerja lembur, hal ini sesuai dengan indikator variabel kerja yaitu target yang harus dicapai
6. Sebagian besar karyawan terutama pada bagian Frontliner di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Bandung mengalami kelelahan emosional dalam bekerja hal ini dikarenakan karyawan diharuskan untuk berinteraksi langsung dengan nasabah yang dapat menimbulkan potensi beban emosional dari interaksi tersebut yang kemungkinan melebihi kapasitas kemampuan karyawan yang mengakibatkan karyawan kelelahan , hal ini sesuai dengan indikator Kelelahan Kerja yaitu kelelahan emosional
7. Karyawan yang termasuk kedalam back office staff mengalami kelelahan atau beban pada mata nya dikarenakan posisi kerja karyawan lebih sering berhadapan dengan komputer seperti pada divisi akuntansi dan keuangan dan sumber daya manusia, hal ini sesuai dengan indikator kelelahan kerja yaitu kelelahan fisik
8. Sebagian besar fenomena yang ada pada Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Bandung adalah ketidaksesuaian kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang diberikan, hal ini menyebabkan stres pada karyawan yang tidak dapat dihindarkan, desakan waktu dan beban kerja yang berlebihan pun akan membuat karyawan merasa tertekan sehingga penyelesaian tugas yang

tergesa gesa dan hasil pekerjaan tidak sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini berkaitan dengan variabel Stres Kerja

1.2.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diteliti di Bank Tabungan Negara bandung:

1. Bagaimana Beban Kerja, Kelelahan kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Bandung
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Bandung
3. Apakah Kelelahan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Bandung
4. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Bandung
5. Apakah Beban Kerja, Kelelahan kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini untuk mengetahui data-data yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam rumusan masalah mengenai pengaruh Beban Kerja, Burnout dan Stres Kerja secara Parsial dan Simultan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Bandung. Dengan mengumpulkan data data terkait judul yang saya ajukan dan diharapkan dapat memperoleh manfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat disimpulkan tujuan penelitiannya

1. Untuk mengetahui gambaran Beban Kerja, Kelelahan kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara Bandung
2. Untuk mengetahui Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara Bandung
3. Untuk mengetahui Kelelahan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara Bandung
4. Untuk mengetahui Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara Bandung
5. Untuk mengetahui Beban Kerja, Kelelahan kerja, dan Stres Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Menambah wawasan bagi pihak terkait dengan penelitian ini dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pekerjaan yang berlebihan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di kantor cabang utama Bank tabungan negara bandung

1.4.2 Kegunaan Akademik

1. Untuk peneliti lain
Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi.
2. Untuk penulis
Untuk menambah wawasan

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian dan pengumpulan data, penulis memilih lokasi di Kantor Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Utama Bandung di Jl. Jawa No.7, Babakan Ciamis, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40117

1.5.2 Waktu Penelitian

Tabel 1. 5
Waktu Penelitian

No	Deskripsi Kegiatan	2022						
		Feb	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pra Survei							
	a. Mencari Perusahaan							
	b. Pengembangan kuesioner dan penentuan masalah							
	c. Pengajuan Judul							
	d. Persiapan Teori							
2	Usulan Penelitian							
	a. Penulisan UP							
	b. Bimbingan UP							
	c. Sidang UP							
	d. Revisi UP							
3	Pengumpulan Data							
4	Pengolahan Data							
5	Penyusunan skripsi							
	a. Bimbingan Skripsi							
	b. Sidang Skripsi							
	c. Revisi Skripsi							
	d. Pengumpulan Skripsi							