

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia pada suatu organisasi, sebab hal tersebut mencerminkan hasil yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Wibowo dalam Budiasa (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan menggambarkan kontribusi yang diberikan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga kinerja tidak hanya mencerminkan kemampuan individu karyawan semata, tetapi juga turut menjadi penentu keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan karyawan tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, salah satunya adalah beban kerja yang diemban karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, yang salah satu indikatornya dapat tercermin dari jumlah jam kerja yang digunakan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Ketentuan mengenai waktu kerja telah diatur pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Peraturan tersebut menetapkan bahwa waktu kerja normal bagi pekerja paling lama 7 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk sistem 6 hari kerja, atau 8 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk sistem 5 hari kerja. Ketentuan tersebut dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya secara optimal.

Selain mengatur waktu kerja normal, pemerintah juga menetapkan ketentuan mengenai kerja lembur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yang mendefinisikan kerja lembur sebagai pekerjaan yang dilakukan melebihi jam kerja normal yang telah ditentukan.

Pelaksanaan lembur umumnya terjadi ketika beban pekerjaan yang harus diselesaikan tidak dapat dituntaskan dalam waktu kerja reguler, sehingga tingginya intensitas lembur kerap menjadi salah satu indikator meningkatnya beban kerja yang diterima karyawan.

**Tabel 1. 1 Rata-Rata Jam Kerja Buruh/Karyawan/Pegawai di Indonesia
Tahun 2023-2025**

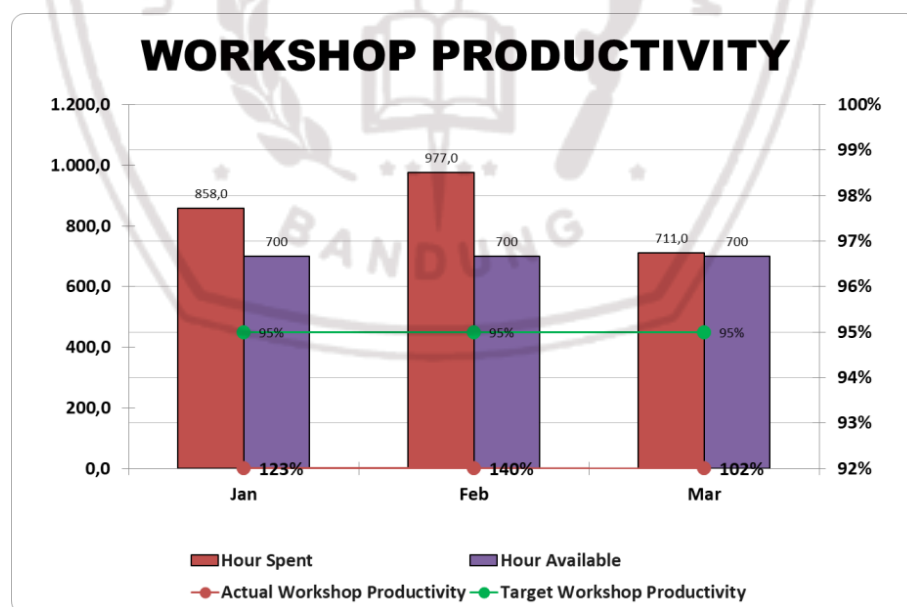
No	Bulan & Tahun	Rata-Rata Jam Kerja (Jam/Minggu)
1	Februari 2023	42
2	Agustus 2023	43
3	Februari 2024	42
4	Agustus 2024	43
5	Februari 2025	42
6	Februari 2025	43

Sumber: Diolah dari Badan Pusat Statistik (BPS), Keadaan Pekerja di Indonesia Agustus

Berdasarkan Tabel 1.1 dari (Keadaan Pekerja di Indonesia Agustus 2025 n.d.) rata-rata jam kerja buruh/karyawan/pegawai di Indonesia selama periode 2023-2025 berada pada kisaran 42-43 jam per minggu. Data tersebut menunjukkan bahwa jam kerja pekerja formal di Indonesia cenderung melebihi ketentuan jam kerja normal yang telah ditetapkan pemerintah, yaitu 40 jam per minggu. Kondisi ini mengindikasikan adanya tuntutan pekerjaan yang relatif tinggi sehingga pekerja harus menghabiskan waktu kerja yang lebih lama untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Besarnya tuntutan pekerjaan yang tercermin dari jumlah jam kerja tersebut dapat menjadi salah satu indikasi tingginya beban kerja yang dihadapi pekerja, sehingga pengelolaan beban kerja yang tepat menjadi hal yang perlu diperhatikan perusahaan agar kinerja karyawan dapat terjaga dan meningkat dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kondisi serupa, yaitu indikasi permasalahan kinerja karyawan yang berkaitan dengan tingginya tuntutan pekerjaan, juga ditemukan pada PT. Arjuna Cemerlang Motors Cabang Cikarang. Hasil observasi awal yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa indikasi belum optimalnya kinerja karyawan lebih banyak teridentifikasi pada divisi *service*, yang diduga berkaitan dengan kondisi beban kerja yang dihadapi karyawan di divisi tersebut. Oleh sebab itu, data yang disajikan dalam penelitian ini difokuskan pada divisi *service*, tanpa menutup kemungkinan kondisi serupa turut terjadi pada divisi lain. Atas pertimbangan tersebut, penelitian tetap dilakukan terhadap seluruh karyawan tetap PT. Arjuna Cemerlang Motors Cabang Cikarang, agar diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Guna memperkuat hasil observasi awal tersebut, berikut disajikan sejumlah data kondisi operasional divisi *service* PT. Arjuna Cemerlang Motors Cabang Cikarang yang mengindikasikan tingginya beban kerja karyawan, yang diduga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi permasalahan kinerja karyawan pada divisi tersebut.

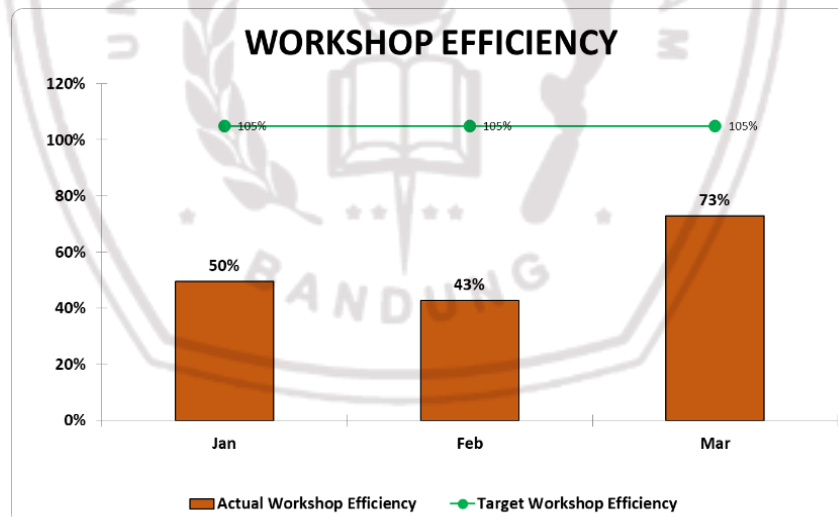


Gambar 1. 1 Workshop Productivity

Sumber : Data Divisi *service* PT. Arjuna Cemerlang Motors Cabang Cikarang, 2026.

Gambar 1.1 memperlihatkan bahwa sepanjang Januari hingga Maret 2026, *hour spent* (jam kerja yang digunakan) secara konsisten melampaui *hour available* (jam kerja yang tersedia) yang ditetapkan sebesar 700 jam per bulan. *Hour spent* tercatat sebesar 858 jam pada Januari, meningkat menjadi 977 jam pada Februari, kemudian turun menjadi 711 jam pada Maret. Pada periode yang sama, *actual workshop productivity* berturut-turut menunjukkan angka 123%, 140%, dan 102%, sementara target *workshop productivity* yang ditetapkan perusahaan secara konsisten berada di angka 95%. Kelebihan jam kerja tersebut terjadi sebagai akibat keterbatasan jumlah teknisi dalam menangani volume pekerjaan yang masuk, sehingga teknisi yang tersedia harus menyelesaikan beban kerja yang melampaui kapasitas normalnya.

Selain produktivitas, tingkat efisiensi (*efficiency*) kerja juga perlu diperhatikan sebagai gambaran kondisi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Data *workshop efficiency* PT. Arjuna Cemerlang Motors Cabang Cikarang selama periode Januari hingga Maret 2026 disajikan sebagai berikut.



Gambar 1. 2 Grafik Workshop Efficiency

Sumber : Data Divisi service PT. Arjuna Cmerlang Motors Cabang Cikarang,2026.

Data yang digunakan sebagai dasar perhitungan nilai *workshop efficiency* pada grafik di atas ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 1. 2 Data Pencapaian dealer

No	Kategori	Januari	Februari	Maret
1	<i>Invoiced hours</i> (jam kerja)	425	418	518
2	<i>Hour Spent</i> (jam yang dihabiskan)	858	977	711

Sumber : Data Divisi Service PT. Arjuna Cmerlang Motors Cabang Cikarang,2026.

Gambar grafik tersebut menunjukkan bahwa *actual workshop efficiency* selama Januari hingga Maret 2026 secara konsisten berada di bawah target yang ditetapkan, yaitu 105%. Nilai *actual efficiency* tercatat sebesar 50% pada Januari, 43% pada Februari, dan 73% pada Maret. Rendahnya efisiensi tersebut disebabkan oleh *invoiced hours* yang jauh lebih kecil dibandingkan *hour spent*: pada Januari hanya 425 jam berbanding 858 jam, pada Februari 418 jam berbanding 977 jam, dan pada Maret 518 jam berbanding 711 jam. Kondisi tersebut tidak terlepas dari praktik lembur (*overtime*) yang dilakukan teknisi, di mana penambahan jam kerja yang terjadi meningkatkan total waktu kerja, tetapi tidak seluruhnya dapat dihitung sebagai jam produktif yang dapat ditagihkan kepada pelanggan.

Beban kerja tinggi yang dihadapi karyawan PT. Arjuna Cemerlang Motors Cabang Cikarang pada tahun 2026 tidak hanya tampak dari keterbatasan jumlah tenaga kerja dan tingginya jam lembur, melainkan juga dari adanya perangkapan tugas (*double job*) pada sebagian karyawan, sehingga distribusi beban kerja menjadi kurang merata. Kondisi tersebut ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 1. 3 Data Karyawan Double Job

No	Jabatan	Jumlah
1	<i>Service Advisor</i>	2
2	<i>Supervisor</i>	3
3	<i>CRO (Customer Relation Officer)</i>	1
4	<i>Driver</i>	2
5	<i>OB (Office Boy)</i>	2

Sumber : Data Divisi Service PT. Arjuna Cmerlang Motors Cabang Cikarang,2026.

Data tersebut menunjukkan bahwa dari 87 karyawan, terdapat 10 orang atau sekitar 11,5% yang menjalankan perangkapan tugas, terdiri atas jabatan *Service Advisor* (2 orang), *Supervisor* (3 orang), CRO (1 orang), *Driver* (2 orang), dan OB (2 orang). Ketimpangan distribusi beban kerja tersebut berisiko mengganggu fokus dan konsentrasi karyawan, menghambat efektivitas penyelesaian tugas, serta berdampak pada penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berbagai kondisi tersebut diduga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi permasalahan kinerja karyawan, yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Harini dalam Budiasa (2021) menyatakan bahwa beban kerja yang melampaui kemampuan individu dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas hasil kerja karyawan. Mangkunegara dalam (Khaeruman et al. 2021) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusianya (Mangkunegara dalam Khaerumn et.al., 2021), sedangkan fungsinya bagi perusahaan adalah sebagai dasar evaluasi efektivitas kerja serta peningkatan motivasi karyawan agar dapat mencapai performa yang optimal (Rivai dalam Kheruman et.al, 2021). Dengan pemahaman tersebut, kondisi kinerja karyawan pada PT. Arjuna Cemerlang Motors Cabang Cikarang dapat ditelaah melalui beberapa data berikut. Kualitas kerja karyawan digambarkan melalui *Customer Satisfaction Index* (CSI), yang menunjukkan penilaian pelanggan terhadap mutu pelayanan yang diberikan.

Tabel 1. 4 Data Customer Statistfaction Index (CSI) Periode Januari – Maret 2026

No	Bulan & Tahun	CSI Score
1	Januari 2026	98,,6%
2	Februari 2026	96,6%
3	Maret 2026	93,6%

Sumber: Data Divisi Service PT. Arjuna Cemerlang Motors Cabang Cikarang, 2026.

Tabel 1.4 memperlihatkan bahwa *CSI Score* terus menurun sepanjang triwulan pertama 2026, dari 98,6% pada Januari menjadi 93,6% pada Maret 2026. Penurunan tersebut juga terjadi pada hampir seluruh komponen penilaian pelanggan, termasuk aspek ketepatan waktu pelayanan dan komunikasi staf, yang mengindikasikan bahwa mutu pelayanan yang diberikan karyawan kepada pelanggan masih perlu ditingkatkan.

Efektivitas kerja tercermin dari capaian pendapatan jasa servis (*labor sales*) terhadap target bulanan yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 1. 5 Data Pencapaian *Labor Sales* Periode Januari–Maret 2026

No	Bulan & Tahun	Target	Aktual	Pencapaian
1	Januari 2026	Rp125.000.000	Rp83.168.000	66,5%
2	Februari 2026	Rp125.000.000	Rp68.568.000	54,9%
3	Maret 2026	Rp125.000.000	Rp86.918.000	69,5%

Sumber: Data Divisi Service PT. Arjuna Cemerlang Motors Cabang Cikarang, 2026.

Tabel 1.5 memperlihatkan bahwa realisasi *Labor Sales* tidak pernah memenuhi target perusahaan selama tiga bulan berturut-turut, dengan rata-rata capaian hanya sebesar 63,6% dari target yang ditentukan. Kondisi ini menggambarkan adanya kesenjangan antara tingginya jam kerja yang telah diuraikan sebelumnya dengan hasil kerja yang dicapai, sehingga efektivitas karyawan dalam memenuhi target perusahaan masih tergolong rendah.

Permasalahan kinerja juga tampak pada aspek ketepatan waktu, yang tercermin dari tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan tetap staf dan sekuriti berdasarkan rekapitulasi data absensi perusahaan.

Tabel 1. 6 Data Keterlambatan dan Ketidakhadiran Karyawan Periode Desember 2025–Mei 2026

No	Periode	Jumlah Karyawan/ Staf+ Sekuriti	Total Hari Terlambat/ Bulan	% Karyawan Pernah Terlambat	Total Hari Tidak Hadir/ Bulan	% Karyawan Pernah Tidak Hadir
1	21 Des 2025 – 20 Jan 2026	69/39	93 hari	59,0%	61 hari	64,1%
2	21 Jan – 20 Feb 2026	78/40	127 hari	77,5%	56 hari	57,5%
3	21 Feb – 18 Mar 2026	78/39	88 hari	56,4%	44 hari	59,0%
4	21 Mar – 20 Apr 2026	84/39	94 hari	53,8%	62 hari	61,5%
5	21 Apr – 20 Mei 2026	87/38	108 hari	60,5%	38 hari	50,0%

Sumber: Data Absensi Karyawan PT. Arjuna Cemerlang Motors Cabang Cikarang, 2025–2026.

Catatan: Perhitungan rata-rata keterlambatan dan ketidakhadiran hanya mencakup karyawan Staf dan Sekuriti, karena karyawan Sales tidak memiliki data keterlambatan dan ketidakhadiran dalam sistem absensi perusahaan.

Tabel 1.6 memperlihatkan bahwa sepanjang lima periode pengamatan, total hari keterlambatan karyawan Staf dan Sekuriti berkisar antara 88 hingga 127 hari per periode, dengan proporsi karyawan yang pernah terlambat berada pada rentang 53,8% hingga 77,5%. Kondisi serupa juga tercermin pada tingkat ketidakhadiran, di mana total hari ketidakhadiran tercatat berkisar antara 38 hingga 62 hari per periode, dan sebanyak 50,0% hingga 64,1% karyawan pernah tidak hadir tanpa keterangan, izin, maupun cuti dalam satu periode pengamatan. Di samping itu, jumlah karyawan yang tercantum pada tabel juga mengalami perubahan dari periode ke periode, yakni dari 69 orang pada periode Desember 2025 - Januari 2026 menjadi 85 orang pada periode April - Mei 2026. Bertambahnya jumlah karyawan tersebut terjadi bersamaan dengan adanya karyawan yang meninggalkan perusahaan, yang berdasarkan hasil wawancara awal diketahui bahwa salah satu penyebabnya berkaitan dengan hasil evaluasi kinerja yang diterima.

Kondisi tersebut semakin memperkuat indikasi bahwa permasalahan kinerja karyawan pada PT. Arjuna Cemerlang Motors Cabang Cikarang perlu mendapat perhatian dan kajian lebih lanjut, khususnya dari sisi beban kerja yang diduga menjadi salah satu faktor yang memengaruhinya.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa **beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**. Hasil tersebut ditemukan oleh Indrayana dan Putra (2024) pada PT. BPR BKK Jateng KC Pemalang serta Rutumalessy Sherly (2023) pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Maluku. Namun, terdapat pula penelitian yang memperlihatkan hasil berbeda, yaitu **beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**, sebagaimana dikemukakan oleh Maulana, Amanda, dan Sumardin (2023) pada PT. Angkasa Aviassi Service Branch Pekanbaru serta Mudrika, Simanjuntak, dan Tarigan (2021) pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. Di sisi lain, beberapa penelitian menunjukkan bahwa **beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**, seperti hasil penelitian Indriani, Joesyiana, dan Lussianda (2023) pada PT Bank Negara Indonesia serta Nabila dan Syarvina (2022) pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Perbedaan hasil penelitian tersebut **menunjukkan adanya kesenjangan, yaitu hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan yang belum konsisten**. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan tidak bersifat umum, melainkan dipengaruhi oleh perbedaan indikator yang digunakan, kondisi organisasi, sektor industri, serta karakteristik responden yang diteliti (Indrayana & Putra 2024); (Rutumalessy 2023); (Maulana, Amanda, and Sumardin 2023); (Mudrika, Simanjuntak & Tarigan 2021); (Indriani, Joesyiana & Lussianda 2023); (Nabila & Syarvina 2022).

Unsur kebaruan dalam penelitian ini terletak pada pemilihan objek serta konteks penelitian yang masih jarang menjadi fokus dalam studi sebelumnya. Penelitian mengenai beban kerja dan kinerja karyawan selama ini cenderung difokuskan pada sektor perbankan, instansi pemerintahan, serta perusahaan jasa seperti transportasi dan infrastruktur.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sudut pandang baru dalam mengkaji keterkaitan antara beban kerja dan kinerja karyawan.

Berbagai kondisi yang telah dijelaskan sebelumnya menjadikan penelitian ini penting untuk dilaksanakan. Indikasi permasalahan yang terlihat dari penurunan *CSI Score*, rendahnya pencapaian *Labor Sales*, serta tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan belum berada pada kondisi yang optimal. Permasalahan tersebut perlu menjadi perhatian karena kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang berperan dalam menentukan tingkat produktivitas, kualitas pelayanan, dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Di sisi lain, *workshop efficiency* yang secara berkelanjutan belum mencapai target, *workshop productivity* yang melampaui kapasitas jam kerja yang tersedia, serta adanya *overtime* dan *double job* mengindikasikan tingginya beban kerja yang harus ditanggung karyawan. Apabila kondisi tersebut terus berlangsung tanpa pengelolaan yang tepat, beban kerja yang tinggi berpotensi menurunkan kinerja karyawan dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, kondisi tersebut juga dapat meningkatkan risiko terjadinya *turnover* karyawan yang pada akhirnya menimbulkan tambahan biaya bagi perusahaan, terutama untuk proses rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja baru. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Arjuna Cemerlang Motors Cabang Cikarang perlu dilakukan guna memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan sebagai dasar pengambilan keputusan yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arjuna Cemerlang Motors Cabang Cikarang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam mengelola beban kerja karyawan secara lebih optimal guna mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti berminat untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARJUNA CEMERLANG MOTORS CABANG CIKARANG.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Hour spent* karyawan divisi *service* PT. Arjuna Cemerlang Motors Cabang Cikarang secara konsisten melampaui *hour available* yang ditetapkan sebesar 700 jam per bulan, dengan *actual workshop productivity* tercatat mencapai 123%, 140%, dan 102% pada periode Januari hingga Maret 2026, yang menunjukkan bahwa karyawan menjalankan pekerjaan melebihi kapasitas normalnya sehingga berpotensi menimbulkan beban kerja yang berlebih.
2. Nilai *actual workshop efficiency* karyawan divisi *service* secara konsisten berada di bawah target yang ditetapkan sebesar 105%, dengan capaian hanya sebesar 50%, 43%, dan 73% pada periode Januari hingga Maret 2026, kondisi ini terjadi akibat adanya praktik lembur (*overtime*) yang tidak seluruhnya dapat dikategorikan sebagai jam kerja produktif yang dapat ditagihkan kepada pelanggan.
3. Terdapat perangkapan tugas (*double job*) pada 10 dari 87 karyawan atau sekitar 11,5%, yang menyebabkan distribusi beban kerja menjadi tidak merata dan berpotensi mengganggu fokus serta menurunkan efektivitas kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
4. *CSI Score* pada divisi *service* PT. Arjuna Cemerlang Motors Cabang Cikarang mengalami penurunan secara konsisten dari 98,6% pada Januari 2026 menjadi 93,6% pada Maret 2026, yang mencerminkan adanya penurunan kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada pelanggan.

5. Capaian *Labor Sales* selama periode Januari hingga Maret 2026 tidak pernah memenuhi target Rp125.000.000 per bulan yang ditetapkan perusahaan, dengan rata-rata capaian hanya sebesar 63,6%, yang mencerminkan rendahnya efektivitas karyawan dalam memenuhi target yang telah ditetapkan.
6. Data absensi periode Desember 2025 hingga Mei 2026 memperlihatkan bahwa total hari keterlambatan karyawan Staff dan Security berkisar antara 88 hingga 127 hari per periode dengan proporsi karyawan yang pernah terlambat mencapai 53,8% hingga 77,5%, serta total hari ketidakhadiran berkisar antara 38 hingga 62 hari per periode dengan 50,0% hingga 64,1% karyawan pernah tidak hadir, yang mencerminkan rendahnya ketepatan waktu karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

1.3 Batasan Masalah

Untuk memfokuskan pembahasan, batasan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti terdiri atas beban kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
2. Pengukuran variabel beban kerja dilakukan berdasarkan indikator target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan.
3. Pengukuran variabel kinerja karyawan didasarkan pada kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kebutuhan pengawasan, dan hubungan antar karyawan.
4. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dan tidak membahas faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah yang telah ditetapkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi beban kerja karyawan pada PT. Arjuna Cemerlang Motors Cabang Cikarang?
2. Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada PT. Arjuna Cemerlang Motors Cabang Cikarang?
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arjuna Cemerlang Motors Cabang Cikarang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kondisi beban kerja karyawan pada PT. Arjuna Cemerlang Motors Cabang Cikarang.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Arjuna Cemerlang Motors Cabang Cikarang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arjuna Cemerlang Motors Cabang Cikarang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada industri otomotif maupun sektor lainnya.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT. Arjuna Cemerlang Motors Cabang Cikarang dalam merumuskan kebijakan pengelolaan beban kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja karyawan, menjaga keseimbangan beban kerja, serta memastikan karyawan mampu melaksanakan tugasnya secara optimal.

