

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persoalan eksistensi sumber daya manusia menjadi elemen krusial untuk menggerakkan jalannya suatu organisasi.. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan memengaruhi kinerja positif bagi organisasi tersebut (Ayomi, 2023). sumber daya manusia di suatu organisasi wajib dikelola dengan baik dan ini menjadi suatu kewajiban organisasi tersebut guna kinerja organisasi agar tetap efektif dan efisien sehingga target dapat dicapai. Di perusahaan modern, sumber daya manusia sebagai aset berharga yang perlu dikelola secara cermat oleh perusahaan.

Industri sektor perbankan di Indonesia saat ini memiliki persaingan yang sangat kompetitif. Pelaku bisnis perbankan memiliki ambisi untuk menguasai pasar perbankan dalam lingkup pasar nasional bahkan pasar global. Walaupun perusahaan penyedia jasa keuangan ini memiliki ambisi besar di tengah kontestasi yang semakin sengit. Timbul hipotesis apakah perusahaan-perusahaan ini memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendongkrak kinerja perusahaan.

Salah satunya PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yang merupakan perusahaan BUMN terbesar sekaligus salah satu bank penguasa di pasar industri perbankan Indonesia. Hal ini dibuktikan oleh laba bersih yang didapatkan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk pada tahun 2024 yang menyentuh angka

Rp60.643.808.000.000 sehingga menempatkan perusahaan ini menjadi bank yang mencetak laba terbesar pada tahun 2024 (Bank Rakyat Indonesia, 2025) .

Laba yang dicapai oleh perusahaan tidak lepas dari pengaruh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja perusahaan sangat bergantung bagaimana performa yang dihasilkan oleh karyawan. Bagaimana karyawan memberikan kontribusi, menunjukkan produktivitas, dan dedikasi tinggi untuk perusahaan sehingga menciptakan pertumbuhan signifikan bagi perusahaan. Menurut Fahmi (2016), kinerja merupakan capaian yang diperoleh suatu organisasi, baik yang berorientasi pada keuntungan maupun yang tidak, dalam suatu periode tertentu. Lebih spesifik lagi, kinerja karyawan menurut Suryani et al. (2022) adalah keseluruhan dari usaha seorang pegawai dalam menuntaskan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan secara otomatis menjadi tolak ukur penilaian pemangku kepentingan terhadap perusahaan. Terlebih lagi untuk industri perbankan yang dimana perbankan merupakan salah satu sektor yang bergerak di bidang jasa dan seringkali kualitas sumber daya manusia menjadi aspek yang dipertaruhkan untuk mempertahankan keberlangsungan bisnis.

Namun di tengah pencapaian statistik yang fantastis dari hasil kinerja keseluruhan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, tetapi tidak dapat dipungkiri bahwasannya di kantor cabang seringkali masih menghadapi tantangan yang berat dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satunya terjadi di Kantor Cabang Sidoarjo mencetak pendapatan yang terkadang tidak sesuai dengan target yang diharapkan. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor

Cabang Sidoarjo yang terletak di jantung Kabupaten Sidoarjo ini berfungsi untuk mendukung pusat dan wilayah operasional dengan mengelola berbagai jaringan kantor cabang pembantu, kantor kas, dan kantor unit. Adapun hasil pendapatan yang diraih oleh PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo dalam kurun waktu satu tahun terakhir.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Pendapatan Tahun 2024

Bulan	Target	Realisasi	Persentase
Januari 2024	15.000.000.000	14.950.000.000	99%
Februari 2024	15.000.000.000	15.000.000.000	100%
Maret 2024	15.100.000.000	14.600.000.000	96%
Apr 2024	15.200.000.000	15.157.000.000	98%
Mei 2024	15.350.000.000	15.395.000.000	100%
Jun 2024	15.350.000.000	15.315.000.000	99%
Jul 2024	15.500.000.000	15.480.000.000	99%
Agu 2024	15.550.000.000	15.560.000.000	100%
Sep 2024	15.700.000.000	15.705.000.000	99%
Okt 2024	15.750.000.000	15.280.000.000	97%
Nov 2024	15.800.000.000	15.760.000.000	99%
Des 2024	15.850.000.000	15.950.000.000	100%

Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo.

Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa realisasi pendapatan setiap bulannya terjadi fluktuatif dan lebih didominasi tidak tercapai dibandingkan yang tercapai. Penjualan ini meliputi pendapatan bunga dan syariah, premi, emas, dan pendapatan operasional lainnya. Dalam kurun waktu 12 bulan terjadi ketidak tercapaian target pendapatan bulanan terjadi 8 kali dan yang bulan tercapai hanya 4 kali. Dalam bentuk konversi persentase perusahaan dalam kurun waktu periode April 2024 - Maret 2025 ketercapaian target pendapatan hanya sebesar 33%.

Adapun data evaluasi karyawan dalam 3 tahun terakhir yang dapat mendukung dugaan faktor penguat ketidaktercapaian target pendapatan yang diinginkan perusahaan. Berikut merupakan data evaluasi karyawan di level bawah.

Tabel 1.2
Data Evaluasi Kinerja Karyawan

Kriteria Evaluasi	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
	Baik Sekali	10	19%	10	19%	8
Baik	22	43%	15	29%	12	23%
Cukup	13	38%	18	52%	15	58%
Kurang Baik	6		7		8	
Buruk	1		2		2	
Total Karyawan	52	100%	52	100%	43	100%

Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo.

Berdasarkan data evaluasi dalam kurun waktu dua tahun terakhir menunjukkan ada penurunan kualitas kinerja karyawan di level staf setiap tahunnya. Hal ini berbanding berbalik dengan karyawan yang memiliki kriteria evaluasi kinerja “Baik Sekali” dan “Baik” yang justru menurun setiap tahunnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Supervisor Penunjang Operasional, penurunan kualitas kinerja staf disebabkan oleh *Key Performance Indicator* yang kurang realistis dan tidak sepenuhnya sesuai dengan kondisi di lapangan. Faktor ini juga didukung oleh faktor jumlah *turnover* yang cukup terjadi di tingkat staf yang hal ini dimana setiap karyawan baru masih menyesuaikan lingkungan kerja baru. Diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana faktor-faktor tersebut saling memengaruhi dan berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan.

Penulis menduga jika terdapat sejumlah faktor yang turut menentukan kualitas performa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo. Dugaan ini mengarah pada beban kerja yang dipikul karyawan dan peluang pengembangan karier yang memengaruhi kepuasan kerja. Dari beberapa dugaan yang ada, beberapa faktor mungkin menghasilkan dampak negatif yang berdampak hasil kinerja karyawan. .

Di era persaingan bisnis yang semakin ketat, karyawan tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan *job description* yang ditetapkan, tetapi juga diharapkan berperan aktif dalam membantu kelancaran operasional perusahaan. Bahkan di beberapa kasus, karyawan diperlukan perusahaan untuk mengerjakan pekerjaan bersifat insidental yang dimana pekerjaan itu terkadang di luar *job description* dari suatu jabatan itu. Hal ini menjadi persoalan yang perlu diperhatikan dan dievaluasi oleh perusahaan agar operasional tetap berjalan efektif dan efisien tanpa mengorbankan lingkungan kerja yang buruk bagi karyawan yang nantinya dapat memperburuk kinerja karyawan. Menurut Muhandiansyah dan Widharto (2018) beban kerja adalah total akumulasi pekerjaan atau hasil yang ditetapkan untuk diselesaikan dalam periode waktu yang telah ditentukan. Beban kerja muncul ketika ada perbedaan antara kapasitas karyawan dengan tugas dan tanggung jawab yang harus dihadapi (Gibson, 2009). Beban kerja memengaruhi kinerja karyawan dikarenakan apabila beban kerja yang diterima semakin berat maka hal tersebut dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal dan bahkan menjadi buruk Tresnawati et al. (2020). Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan suasana kerja yang tidak nyaman bagi para karyawan.

Pengukuran beban kerja merupakan tahap terpenting di suatu industri untuk mengukur kebutuhan jumlah karyawan yang dibutuhkan pada suatu divisi, departemen, dan jabatan agar sesuai dengan beban tugas yang diterima karyawan tersebut. Pengukuran ini juga menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial, seperti perencanaan rekrutmen maupun redistribusi tugas kerja. Salah satu metode pengukuran beban kerja yakni menggunakan metode *Full Time Equivalent*. Metode ini banyak digunakan karena dianggap lebih objektif dalam menggambarkan realitas beban kerja dibandingkan hanya berdasarkan persepsi karyawan semata. Menurut Dewi dan Satrya (2012) *Full Time Equivalent* adalah salah satu metode analisis beban kerja yang menjadikan waktu sebagai basis perhitungan utama dengan cara mengukur lama waktu menyelesaikan uraian pekerjaan kemudian waktu tersebut dikonversikan ke beban kerja. Mengacu pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara (2010) Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja terdiri dari tiga kategori nilai indeks yaitu *underload*, *fit*, dan *overload*. Nilai indeks FTE yang dalam rentang angka 0-0,99 dikategorikan *underload*, nilai indeks FTE dengan rentang angka 1-1,28 dikategorikan *fit*, dan lebih dari 1,28 dikategorikan *overload*. Berdasarkan data pengukuran beban kerja yang telah dilaksanakan oleh Departemen Penunjang Operasional pada bulan Maret 2025 menggunakan metode *Full Time Equivalent* bahwa ditemukan angka beban kerja yang berlebihan di jabatan tingkat staf pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Data Beban Kerja Karyawan Jabatan Staf Menggunakan Metode *Full Time Equivalent* Bulan Maret 2025.

No.	Jabatan	Total FTE	Jumlah Tenaga Kerja Ideal	Jumlah Tenaga Kerja Aktual	FTE Rata-rata	Status
1.	Petugas IT & E-Channel	6,82	6	5	1,34	<i>Overload</i>
2.	Petugas Penunjang Operasional	1,33	2	1	1,33	<i>Overload</i>
3.	Universal Banker	6,63	6	5	1,32	<i>Overload</i>
4.	Pekerja Khusus	9,17	9	7	1,31	<i>Overload</i>
5.	Petugas Operasional Kredit	12,98	11	10	1,3	<i>Overload</i>
6.	Customer Service	2,6	3	2		<i>Overload</i>
7.	Petugas Dana & Jasa	2,59	3	2	1,29	<i>Overload</i>
8.	Petugas Devisa	1,29	2	1		<i>Overload</i>
9.	Teller	3,89	3	3		<i>Overload</i>
10.	Teller Kantor Kas Polres	1,29	2	1		<i>Overload</i>
11.	Sales Person Dana & Jasa	1,29	2	1		<i>Overload</i>
12.	Petugas Payment Point	6,45	6	5		<i>Overload</i>
Jumlah Karyawan			55	43		

Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo.

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan beban kerja di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo bulan Maret 2025 terjadi beban

kerja berlebihan atau dengan status *overload* di sebagian besar jabatan level manajemen bawah. Melalui data ini dapat diketahui bahwa PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo memiliki beban kerja yang sangat tinggi di beberapa pos jabatan hingga divisi sehingga persoalan ini dapat menjadi asumsi bahwa ada pengaruh kinerja karyawan dalam periode satu tahun kebelakang.

Perusahaan tidak hanya dalam menjaga keseimbangan kapasitas karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dengan target yang diberikan. Perusahaan perlu memberikan harapan dan kesempatan pengembangan karier bagi karyawan guna menjaga keberlangsungan dan daya saing perusahaan. Karier bukan lagi hanya sekadar soal kenaikan jabatan, tetapi mencakup kesempatan bagi individu untuk mengembangkan potensi, meningkatkan kapasitas, dan mendapatkan pengalaman kerja. Menurut Muspawi (2017) pengembangan karier adalah suatu proses yang dilakukan oleh suatu perusahaan dengan tujuan mengupayakan perubahan status, posisi, atau kedudukan individu yang ternanung di dalam perusahaan tersebut. Pengembangan karier dapat menstimulasi kompetisi kerja karyawan di suatu perusahaan sehingga akan berdampak terhadap efektivitas kerja pada karyawan Pratiwi dan Kustini (2010).

Permasalahan yang ditemukan di internal perusahaan ini adalah kesempatan pengembangan karier yang masih terbatas bagi sebagian karyawan. Berdasarkan wawancara dengan Supervisor Penunjang Operasional PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo mengatakan bahwa secara idealnya dalam satu tahun perusahaan akan mempromosikan karyawannya

sekitar 10-12 kali promosi jabatan untuk tingkat kantor cabang. Pada tahun 2024 promosi jabatan tidak mencapai angka ideal per tahunnya sehingga hal ini dikhawatirkan akan terjadi stagnasi dalam jenjang karier. Berikut data promosi jabatan karyawan dalam kurun waktu tiga tahun terakhir di lingkungan kantor tersebut.

Tabel 1.4
Data Promosi Jabatan Karyawan Tahun 2022-2024.

Tahun	Jumlah Karyawan Keseluruhan	Jumlah Karyawan yang Mendapat Promosi	Persentase
2022	52	12	23%
2023	52	13	25%
2024	43	8	17%

Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo.

Jika mengacu pada data promosi karyawan di tingkat staf dalam kurun waktu 1 tahun terakhir hanya 8 karyawan yang menempati posisi jabatan yang memungkinkan untuk dipromosikan, sesuai dengan kriteria kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Data promosi jabatan karyawan ini memang menunjukkan kondisi yang fluktuatif bahkan terjadi terjadi penurunan secara signifikan dari tahun sebelumnya. Ketidaktercapaian target promosi ini disebabkan beberapa faktor seperti pelatihan yang diterima karyawan dirasa kurang efektif, jalur promosi yang belum dipahami sepenuhnya oleh seluruh karyawan di tingkat staf, dan masa kerja yang tidak selesai.

Adapun prasurevei yang dilaksanakan sebagai data pendukung untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengembangan karier di perusahaan tersebut.

Berikut prasarvei yang dilakukan penulis untuk mengetahui tingkat pengembangan karier dalam perusahaan tersebut.

Tabel 1.5
Hasil Prasarvei Pengembangan Karier.

Pernyataan	Ya	Persen	Tidak	Persen
Perusahaan memberikan informasi yang jelas terkait mengenai prosedur promosi jabatan.	7	47%	8	53%
Perusahaan mendukung penuh proses pengembangan karier dengan memberikan fasilitas penunjang pengembangan karier terhadap karyawan.	6	40%	9	60%
Rata-Rata	6,5	43,5%	8,5	65,5%

Sumber: Data hasil olahan prasarvei (2025)

Hasil pra survei menunjukkan bahwa karyawan merasa proses pengembangan karier masih dapat dikatakan kurang maksimal. Maka hasil pra survei ini menjadi data pendukung untuk menemukan fenomena pengembangan karier terhadap perusahaan. Perusahaan memiliki alasan untuk mempromosikan karyawan seperti target yang dicapai karyawan tersebut, komunikasi interpersonal yang baik, loyalitas dan dedikasi tinggi, dan kebutuhan perusahaan. Berdasarkan uraian data yang dilampirkan, pengembangan karier masih dikatakan di bawah kata ideal sehingga kesempatan karyawan untuk mengembangkan kariernya cenderung sulit dan tertutup.

Selain pengembangan karier yang mendorong kinerja karyawan di suatu perusahaan. Ada hal yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja sebagai jembatan untuk mencapai hasil kinerja perusahaan yang semakin baik. Menurut Paparang et al. (2021) kepuasan kerja dapat dimaknai dengan keadaan kognitif

yang positif yang muncul sebagai konsekuensi dari penilaian individu terhadap pekerjaannya maupun pengalaman kerja yang dijalankan. Faktor pembentuk elemen kepuasan kerja yang dialami oleh individu dibentuk bagaimana pengalaman empiris yang didapatkan individu itu sendiri. Kompensasi, beban kerja, pengembangan karier, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi merupakan variabel yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Ketika karyawan mengalami ketidakpuasan terhadap pekerjaannya secara otomatis akan mengganggu kinerja mereka dan dampaknya akan dirasakan oleh perusahaan jika kualitas kepuasan kerja itu juga dirasa oleh secara keseluruhan karyawan yang bekerja.

Berdasarkan prasurevei menunjukkan karyawan memiliki kecenderungan belum merasa puas terhadap aspek-aspek dan nilai pekerjaannya. Mungkin dugaan ini terbentuk karena beban kerja yang tinggi, kompensasi yang belum sesuai dengan tekanan yang diterima, atau harapan pengembangan karier belum dilaksanakan secara merata. Hasil prasurevei ini memberikan gambaran awal mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan yang cenderung masih di bawah ekspektasi perusahaan. Temuan ini penting sebagai dasar bagi peneliti untuk melakukan kajian lebih mendalam, sehingga dapat diidentifikasi faktor-faktor dominan yang memengaruhi kepuasan kerja secara lebih komprehensif. Berikut hasil prasurevei yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan gambaran awal mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.6
Hasil Prasurvei Kepuasan Kerja.

Pernyataan	Ya	Persen	Tidak	Persen
Saya merasa dihargai oleh atasan dikarenakan kontribusi pekerjaan yang saya berikan terhadap perusahaan.	6	40%	9	60%
Saya merasa nyaman bekerja dalam tim bersama rekan saya.	5	33%	10	67%
Rata-Rata	5,5	36,5%	9,5	63,5%

Sumber: Data hasil olahan prasurvei (2025)

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan penulis di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo. Penulis menemukan fenomena terkait kualitas kepuasan kerja di kantor cabang tersebut yang dimana kualitas kepuasan kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan pada idealnya. Dari 15 karyawan yang telah disurvei mengalami kecenderungan ketidakpuasan dalam bekerja dibandingkan yang puas dengan pekerjaannya. Hal ini diperkuat oleh data beban kerja yang dipikul oleh pekerja yang dimana sebagian kondisi beban kerja mereka berlebih atau *overload*. Selain beban kerja, faktor pengembangan karier yang cenderung masih stagnan dan fluktuatif yang diduga membuat karyawan merasa bahwa jenjang karier kurang jelas dan sulit diharapkan. Kedua faktor dugaan ini bahwa membuat mereka merasa tidak puas dalam bekerja sehingga terkadang mereka mengalami stres kerja dan kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan dan hasil yang mereka berikan kepada perusahaan.

Dari berbagai faktor pendukung terjadinya ketidak tercapaian target pendapatan yang telah diuraikan maka dapat diduga karyawan tidak memiliki gairah dan kurangnya kepercayaan diri dalam berkompetisi dan menjalankan tugas-tugas yang diberikan. ketidakpuasan bekerja menjadi titik awal emosional

karyawan yang akan berdampak ke aspek lain layaknya efek “domino”. Hal ini dapat memperburuk kondisi internal perusahaan jika tidak ada perbaikan lebih lanjut. Efektivitas dan efisiensi akan menjadi terganggu sehingga dapat memperkeruh kinerja agregat perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu terjadi *research gap* terkait pengembangan karier di perusahaan perbankan. Penelitian pengembangan karier terhadap kinerja karyawan telah dilakukan dengan perusahaan perbankan menjadi lokasi penelitian. Amrin dan Darwis (2022) melalui penelitian di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Makassar menemukan bahwa pengembangan karier secara parsial memberikan dampak yang berarti secara positif terhadap kinerja karyawan. Hasil studi ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Nazli et al. (2022) di PT Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan yang menunjukkan hasil pengembangan karier mampu mendorong kinerja karyawan ke arah yang lebih baik. Ini menjadi *research gap* yang dapat diteliti lebih mendalam. Penelitian ini akan membuktikan apakah berpengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan dan *research gap* yang telah diuraikan maka penulis tergerak untuk melakukan riset seberapa besar Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Penelitian terdahulu yang menyajikan hasil yang kontradiktif menjadikan alasan kuat untuk membuktikan hasil yang lebih relevan untuk lokasi penelitian yang akan diteliti nantinya. Pemaparan fenomena dan *research gap* yang telah diuraikan diatas selanjutnya akan dijadikan sebagai

penelitian yang berjudul, “**Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijabarkan diatas maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo?
2. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo?
4. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dijabarkan diatas maka rumusan tujuan dari pelaksanaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo.

2. Untuk mengetahui pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan dalam penelitian akan mendapatkan hasil dan manfaat untuk berbagai pihak-pihak berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil studi ini diharapkan dapat mengetahui dan menganalisis tentang beban kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sidoarjo. Melalui penyusunan ini juga dapat memberikan sarana melatih diri supaya mampu mengintegrasikan dan mengimplementasikan antara teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kondisi riil dan praktis di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pandangan baru untuk menyelesaikan permasalahan yang ada di lingkup internal maupun eksternal perusahaan. Manajemen perusahaan dapat menggunakan acuan dari hasil penelitian ini sebagai landasan untuk pengambilan kebijakan strategis.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat masukkan dan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya yang membahas keterkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang dapat dispesifikkan membahas sesuai dengan variabel penelitian ini khususnya topik beban kerja, pengembangan karier, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.