

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia diibaratkan seperti mesin dalam organisasi karena seluruh kegiatan dalam perusahaan digerakkan oleh manusia (Wulantika et al., 2023). Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif. SDM yang kompeten dan terampil mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas layanan, yang secara langsung berdampak pada kinerja perusahaan.

Pengelolaan SDM yang baik tidak hanya melibatkan rekrutmen dan seleksi karyawan yang tepat, tetapi juga mencakup pengembangan karyawan melalui pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja yang objektif, serta pemberian insentif dan penghargaan yang adil. Manajemen SDM yang strategis juga menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, di mana komunikasi terbuka, kolaborasi, dan kesejahteraan karyawan menjadi prioritas.

Perilaku organisasi juga memainkan peran krusial dalam pengelolaan SDM. Perilaku organisasi sendiri merupakan suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok,

maupun organisasi) (Muhammad, 2016). Pemahaman yang mendalam tentang dinamika perilaku organisasi, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan hubungan antar karyawan, memungkinkan perusahaan untuk mengelola konflik, meningkatkan moral karyawan, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Menghadapi persaingan industri yang semakin ketat di era globalisasi ini, kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang memengaruhi keberlangsungan dan kemajuan perusahaan. Menurut Hermawati (2014) sebuah organisasi dapat berkembang dan tumbuh apabila perusahaan dapat fokus terhadap sumber daya manusia agar berfungsi dengan optimal, efisien, dan efektif. Dilihat dari besarnya pengaruh sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan maka kinerja karyawan dituntut untuk dapat terus meningkat agar perusahaan mampu bersaing di tengah ketatnya persaingan.

Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2013) merupakan capaian hasil kerja dalam menjalankan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang dihabiskan dalam melaksanakan tugas tersebut. Sedangkan menurut Raharjo dan Sulistianingsih (2019) kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas yang dapat dikukur dengan standar kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Bernardin dan Russel (2001) kinerja karyawan merupakan keseluruhan proses yang menghasilkan output pada periode tertentu.

Tinggi atau rendahnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang tinggi dapat membawa dampak bagus dan hasil yang baik dalam perkembangan perusahaan. Sebaliknya apabila kinerja

karyawan rendah maka akan mempengaruhi proses perusahaan untuk berkembang.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya kinerja karyawan adalah beban kerja dan pengawasan. Beban kerja menurut Supriyadi (2014) merupakan perbedaan antara kemampuan karyawan dan persyaratan atau tugas kerja yang harus diselesaikan. Munandar (2014) mengungkapkan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan selama beban kerja karyawan dapat dikelola dengan baik (Siswanto et al., 2019). Beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kondisi karyawan baik secara fisik maupun mental. Apabila perusahaan memberikan target yang berat dan harus diselesaikan dalam waktu relatif singkat, tindakan tersebut akan mengakibatkan beban kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan dikejar waktu sehingga pekerjaan karyawan hasilnya tidak akan optimal.

Beban kerja seringkali dianggap memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan, terutama karena dapat menyebabkan kelelahan dan stres, beberapa ahli berpendapat sebaliknya. Menurut Robbins dan Judge (2017), beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja jika dikelola dengan baik. Mereka menjelaskan bahwa tantangan yang ditimbulkan oleh beban kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk memaksimalkan kemampuan mereka, terutama jika mereka merasa didukung oleh sumber daya yang memadai. Selain itu, McShane dan Von

Glinow (2018) menyatakan bahwa karyawan yang dihadapkan pada beban kerja tinggi tetapi masih dalam batas kendali cenderung lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik, karena hal ini dapat meningkatkan rasa pencapaian dan produktivitas. Hackman dan Oldham (1980) juga menekankan bahwa peningkatan volume pekerjaan dapat memicu motivasi intrinsik dan kinerja yang lebih baik, khususnya ketika karyawan merasa pekerjaan mereka bermakna dan mereka memiliki otonomi dalam melaksanakannya.

Dalam perusahaan jika manajemen beban kerja dikelola dengan baik, hal ini akan membawa dampak positif bagi kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh temuan Siswanto et al. (2019) bahwa peningkatan dalam manajemen beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, dari penelitian terdahulu Wulantika et al., (2023) ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain beban kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengawasan. Pengertian pengawasan menurut Assauri (2008) adalah kegiatan pengoordinasian dari bagian-bagian yang ada dalam melakukan proses produksi. Pengawasan juga diartikan sebagai prosedur yang dilakukan secara berurutan untuk mengkoordinasikan semua bagian-bagian dalam proses produksi, manusia, mesin, alat-alat (*tools*) dan material untuk dapat berjalan dengan lancar sehingga output (*product*) dengan kemungkinan sedikit sekali gangguan, dalam waktu yang singkat dan dengan biaya minimal (Sulistyarini, 2019). Dalam proses produksi, pengawasan dibutuhkan untuk memastikan semua pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

Pengawasan dilaksanakan dengan melaksanakan pengamatan secara menyeluruh dengan jalan mengadakan perbandingan antara kenyataan dengan target yang direncanakan (Darmawati, 2019). Perusahaan membutuhkan pengawasan untuk membantu terwujudnya target perusahaan karena dengan pengawasan jalannya kegiatan operasional dapat diarahkan menuju pencapaian target perusahaan dengan memastikan semua kegiatan berjalan dengan yang telah direncanakan. Pengawasan yang dilakukan dengan baik juga akan mendukung tercapainya peningkatan kinerja karyawan karena tujuan dari pengawasan adalah tidak terjadinya penyalahgunaan wewenang oleh karyawan yang dapat mengakibatkan tidak optimalnya proses pengerjaan tugas (Ariesa et al., 2020).

Pengawasan yang tidak dilakukan dengan baik akan menyebabkan karyawan menjadi lalai dan suka menunda pekerjaan. Apabila karyawan terlalu merasa santai akibat tidak adanya pengawasan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Begitupun sebaliknya apabila dilakukan pengawasan, maka karyawan akan semakin disiplin melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan bahwa pengawasan mempengaruhi kinerja karyawan didukung oleh temuan Lita Norfinana pada tahun 2021 yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Norfiana et al., 2021). Hal yang sama disampaikan oleh Jihan Fakhirah pada penelitiannya bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Fakhirah et al., 2022)

PT Primayudha Mandirijaya salah satu produsen tekstil terkemuka di Jawa Tengah, yang memiliki reputasi tinggi sebagai produsen dan eksportir dengan benang dengan kualitas terbaik dari Indonesia. Pernyataan diatas didukung dengan

capaian PT Primayudha Mandirijaya yang mendapatkan juara 3 atas Penghargaan Eksportir Tangguh Tahun 2019 kategori perusahaan besar oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah (Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah, 2019). Primayudha sebagai entitas bisnis yang dominan tidak hanya memainkan peran penting dalam perekonomian lokal dengan menyediakan lapangan kerja bagi penduduk setempat, tetapi juga aktif dalam berbagai kegiatan sosial dan pembangunan komunitas.

Kontribusi besar PT Primayudha Mandirijaya terhadap lingkungan masyarakat telah diakui oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) yang memberikan apresiasi kepada Primayudha Mandirijaya sebagai salah satu penerima penghargaan dari sepuluh perusahaan yang memperkerjakan penyandang disabilitas (Harian Umum Sinar Pagi, 2018). Keberhasilan-keberhasilan inilah yang menjadikan PT Primayudha Mandirijaya sebagai subjek yang ideal untuk menganalisis berbagai aspek operasional dan strategis dalam industri tekstil, serta memberikan wawasan berharga bagi peningkatan kinerja perusahaan lain di sektor yang sama.

Primayudha Mandirijaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil dan juga berperan sebagai eksportir produk tekstil. Sebagai perusahaan manufaktur besar, lebih dari 50% pekerjanya berada di bagian produksi, menjadikan divisi ini sebagai tulang punggung operasional perusahaan. Mengingat pentingnya peran bagian produksi dalam menentukan kualitas dan kuantitas output perusahaan, penelitian ini akan difokuskan pada bagian produksi.

Untuk menghadapi persaingan industri yang ketat Primayudha Mandirijaya perlu untuk mengelola kinerja karyawan khususnya bagian produksi dengan lebih efektif guna menjaga daya saingnya. Namun, meskipun telah melakukan upaya dalam pengelolaan kinerja karyawan, masih terdapat beberapa masalah dalam kinerja karyawan. Hal ini tergambar dari data dalam tabel kinerja karyawan dibawah ini.

Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi
PT Primayudha Mandirijaya
Tahun 2021-2023

NILAI	KATEGORI KINERJA	TAHUN					
		2021		2022		2023	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
A	Sangat Baik	208	35	251	41	376	60
B	Baik	143	24	184	30	63	10
C	Cukup	149	25	74	12	63	10
D	Kurang	89	15	98	16	113	18
E	Buruk	6	1	6	1	12	2
Jumlah Karyawan		595	100	613	100	627	100

Sumber: Data telah diolah dari PT Primayuda Mandirijaya, 2024

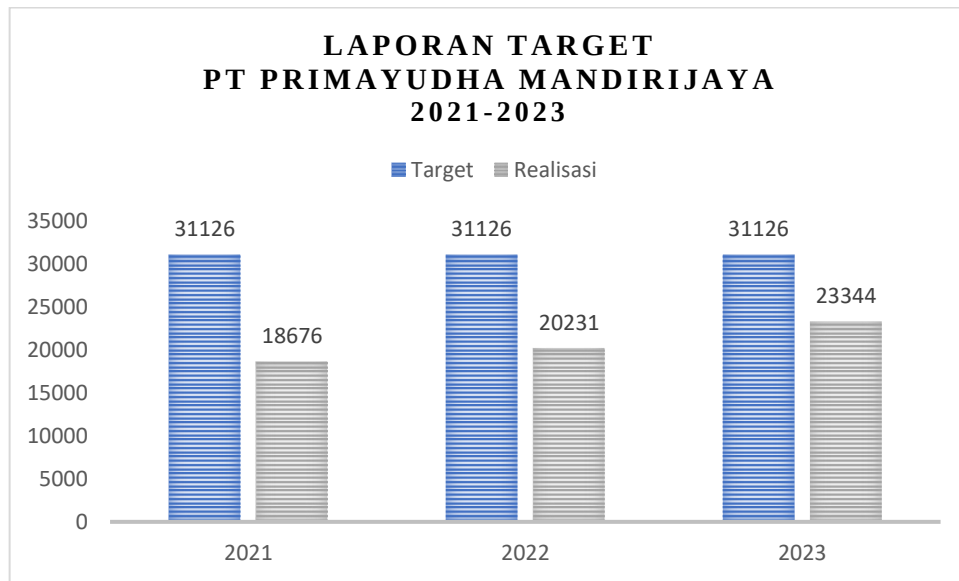
Bersumber dari tabel 1.1 diketahui bahwa di PT Primayudha masih banyak karyawan yang memiliki kinerja dibawah standar yang diinginkan oleh perusahaan dimana perusahaan menginginkan setidaknya karyawan memiliki penilaiain kinerja pada kategori cukup. Jumlah karyawan yang dibawah kategori mencapai persentase 20% dari keseluruhan karyawan bagian produksi. Pada tahun 2023 karyawan yang memiliki kinerja buruk jumlahnya naik 100% dari tahun 2022 dari 1% dari keseluruhan karyawan produksi naik menjadi 2% pada tahun 2023. Jumlah karyawan yang memiliki kategori kinerja kurang juga terus mengalami kenaikan tiap tahunnya.

Penilaian kinerja karyawan di atas didasarkan pada *Key Performance Indicator* (KPI) yang telah ditentukan perusahaan, Pegawai yang memiliki kinerja dibawah standar artinya belum mencapai nilai minimum indikator yang diinginkan perusahaan, *Key Performance Indicator* (KPI) bagian produksi PT Primayudha Mandirijaya meliputi:

1. Penilaian absensi
2. Kedisiplinan
3. Loyalty
4. Tanggung jawab
5. *Effectivity*
6. *Work Quality*
7. *Creativity and Initiative*

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkatan kinerja karyawan tersebut adalah beban kerja. Tingkat beban kerja dapat dipengaruhi oleh target yang ditetapkan oleh perusahaan. Target yang realistis dan terukur dapat membantu mengarahkan upaya karyawan ke arah yang jelas dan memotivasi mereka untuk mencapai hasil yang diharapkan. Namun, jika target yang ditetapkan terlalu tinggi atau tidak realistis, hal ini dapat menyebabkan peningkatan beban kerja yang tidak proporsional, yang pada gilirannya dapat memengaruhi keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Pada perusahaan manufaktur seperti Primayudha Mandirijaya, target bagian produksi ditentukan tiap satu tahun sekali berupa kuantitas produk yang diharapkan perusahaan dapat diproduksi selama masa satu tahun kedepan. Berikut data target serta realisasi dari PT Primayudha Mandirijaya selama tiga tahun terakhir:



Gambar 1. 1 Laporan Target PT Primayudha MandiriJaya Tahun 2021-2023

Sumber: Data yang telah diolah dari PT Primayudha MandiriJaya, 2024

Berdasarkan data target produksi selama 3 tahun terakhir, terlihat bahwa perusahaan tidak mencapai target yang ditetapkan. Ketidakmampuan mencapai target ini dapat memberikan tekanan tambahan pada karyawan, yang kemungkinan akan mengakibatkan peningkatan tingkat beban kerja. Hal ini dapat menjadi perhatian serius bagi manajemen perusahaan, karena peningkatan beban kerja yang tidak seimbang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja karyawan. Apabila situasi ini terjadi berulang, karyawan akan merasa kurang termotivasi untuk bekerja, bahkan mungkin muncul keinginan untuk mencari pekerjaan lain, yang dapat berujung pada niat untuk berpindah pekerjaan (turnover intention) dan pada akhirnya dapat menjadi kenyataan dalam bentuk pergantian karyawan yang sebenarnya.

Tabel 1. 2 Data *Turnover Ratio* Karyawan Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan Keluar	Turnover Ratio
2021	238	22,37%
2022	260	26,21%
2023	235	23,02%

Sumber: Personalia PT Primayudha Mandiri Jaya, 2024

Tabel 1.2 diatas menunjukkan tingkat turnover dari PT Primayudha Mandiri Jaya selama 3 tahun terakhir. Dari data tersebut diketahui bahwa tingkat turnover PT Primayudha merupakan menunjukkan tingkatan turn over yang tidak ideal bagi perusahaan. Sullivan (2009) berpendapat bahwa perusahaan harus menjaga tingkat turnover karyawan dengan low performance agar tidak lebih dari 10%. Hal yang sama juga didukung oleh Roseman (1981) dalam bukunya *Managing Turnover* yang menyatakan bahwa jika *annual turnover* di dalam suatu perusahaan melebihi angka 10%, maka turnover di dalam perusahaan tersebut dapat dikategorikan tinggi.

PT Primayudha Mandiri Jaya sebagai perusahaan manufaktur memiliki pengawasan yang ketat untuk karyawannya. Pengawasan pada karyawan terutama karyawan bagian produksi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengawasan dilakukan mulai dari proses absensi oleh Tim Keeper. Para karyawan diharuskan mengantre untuk bergantian melakukan absensi dan proses absensi karyawan dilakukan dua kali scanner di setiap hari kerja, yaitu pada saat karyawan berangkat dan karyawan pulang. Proses pengawasan juga dilakukan saat proses operasional oleh forman di setiap divisi.

Dalam industri tekstil, terdapat pengawasan kualitas yang menjadi suatu hal yang sangat penting dalam bagian produksi. Proses quality control memiliki

peran yang krusial dalam memastikan bahwa produk-produk tekstil yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan maupun oleh pasar. Proses ini mencegah produk cacat agar tidak sampai ke tangan konsumen.

Tabel 1. 3 Jumlah Produk Rusak PT Primayudha Mandirijaya 2021-2023

Tahun	Jumlah Produk Rusak	Persentase
2021	20,5 ton	0,109
2022	22,3 ton	0,110
2023	30,4 ton	0,130

Sumber: Data yang telah diolah dari PT Primayudha Mandirijaya, 2024

Pada tingkat operasional, pengawasan membantu mencegah terjadinya kesalahan, meningkatkan efisiensi, dan menjaga kualitas pekerjaan. Persentase jumlah kerusakan produk setiap tahun mengalami peningkatan. Kesalahan produksi ini akan menimbulkan munculnya biaya baru yang harus dikeluarkan untuk mengolah kembali produk tersebut agar dapat menghasilkan suatu produk. Munculnya biaya baru ini akan menambah beban total biaya dalam produksi sehingga sangat merugikan bagi perusahaan. Semakin banyak produk rusak yang disebabkan kelalaian dalam produksi akan meningkatkan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.

Di sisi lain, pengawasan yang berlebihan atau tidak tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan menghambat kreativitas serta motivasi karyawan. Tingkat pengawasan dalam suatu organisasi dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun pengawasan yang cermat dapat meningkatkan kontrol dan akuntabilitas, namun terlalu ketat bisa memiliki konsekuensi negatif pada motivasi dan produktivitas

karyawan PT Primayudha Mandirijaya. Berdasarkan penjabaran yang telah diuraikan, penulis ingin mengkaji penelitian mengenai pengaruh penelitian dan kualitas kehidupan kerja karyawan lebih lanjut dengan mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Primayudha Mandirijaya”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran pada latar belakang, diketahui bahwa kinerja karyawan di PT Primayudha Mandirijaya menunjukkan hasil yang kurang memuaskan, dengan banyak karyawan yang berada dalam kategori kinerja buruk. Meskipun perusahaan menetapkan target penilaian kinerja yang baik untuk karyawan, realitasnya masih banyak yang kurang kompeten dan memperoleh penilaian kinerja yang buruk. Selama tiga tahun terakhir, jumlah karyawan dengan penilaian kinerja kurang dan buruk terus meningkat, yang merupakan masalah serius yang harus segera diatasi. Kinerja karyawan yang buruk dapat berdampak negatif pada keseluruhan performa perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Primayudha Mandirijaya?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Primayudha Mandirijaya?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Primayudha Mandirijaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bermaksud mencapai beberapa tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Primayudha Mandirijaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Primayudha Mandirijaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Primayudha Mandirijaya.

1.4. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan intelektual, terutama dalam kajian ilmu perilaku organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan, beban kerja, dan pengawasan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan PT Primayudha Mandirijaya terkait permasalahan sumber daya manusia perusahaan khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang.

3. Manfaat Sosial

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan atau referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang sejenis yaitu mengenai sumber daya manusia dan khususnya untuk penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

1.5.Kerangka Teori

1.5.1. Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi) (Muhammad, 2016). Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi tentang organisasi. Menurut Luthans (2011), perilaku organisasi dapat didefinisikan sebagai pemahaman, prediksi, dan pengelolaan perilaku manusia dalam organisasi.

Perilaku organisasi juga mengacu pada studi tentang bagaimana individu-individu di dalam suatu organisasi berinteraksi, bekerja sama, dan beradaptasi. Hal ini mencakup pemahaman terhadap dinamika hubungan antarpegawai, kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi cara suatu organisasi beroperasi. Menurut Robbins & Judge (2013) perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak yang dimiliki individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Sedangkan menurut Gibson et al, (2012), perilaku organisasi

merupakan bidang studi yang mengacu pada teori, metode, dan prinsip dari berbagai disiplin ilmu untuk mempelajari tentang persepsi, nilai, kapasitas belajar, dan tindakan individu saat bekerja dalam kelompok dan di dalam organisasi dan untuk menganalisis dampak lingkungan eksternal pada organisasi dan sumber daya manusia, misi, tujuan, dan strateginya. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, karakteristik-karakteristik utama perilaku organisasi adalah sebagai berikut:

- Perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki cara manusia berinteraksi dalam konteks kerjasama organisasi, menggunakan metode ilmiah.
- Penelitian perilaku manusia dalam kerjasama organisasi melibatkan pendekatan multi disiplin, merujuk pada teori, metode, dan prinsip dari berbagai ilmu perilaku dan ilmu sosial.
- Pengetahuan perilaku organisasi berguna untuk memahami, memprediksi, dan mengelola perilaku manusia dalam kerjasama organisasi, dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi dan kesejahteraan individu.
- Perilaku manusia dalam kerjasama organisasi dipengaruhi oleh proses individual, kelompok, organisasional, dan lingkungan eksternal.
- Pemahaman perilaku manusia dalam kerjasama organisasi memerlukan klarifikasi tingkatan analisis, apakah berfokus pada individu, kelompok, atau organisasi (Tewal et al, 2017).

Perilaku organisasi memiliki hubungan yang erat dan signifikan dengan kinerja karyawan, karena bagaimana individu dan kelompok berinteraksi serta berperilaku di dalam suatu organisasi dapat secara langsung mempengaruhi

efektivitas dan efisiensi kerja. Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen krusial dalam perilaku organisasi, yang mencerminkan seberapa efektif dan efisien individu atau tim menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan perusahaan. Aspek-aspek seperti kepemimpinan, komunikasi, budaya kerja, motivasi, dan dinamika tim memainkan peran kunci dalam hal ini. Kepemimpinan yang efektif mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Budaya organisasi yang positif dan inklusif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal.

Perilaku organisasi memiliki peran lain dalam kinerja karyawan seperti proses mempromosikan distribusi beban kerja yang adil dan menyediakan dukungan yang memadai memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Kepemimpinan dalam pengawasan yang memberikan arahan jelas, umpan balik konstruktif, dan dukungan moral dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pengawasan yang terlalu ketat dapat menyebabkan stres dan menurunkan produktivitas, sementara pengawasan yang terlalu longgar dapat menyebabkan kurangnya arah dan disiplin. Secara keseluruhan, perilaku organisasi yang baik menciptakan fondasi yang kuat bagi kinerja karyawan, yang pada akhirnya, membawa dampak positif terhadap produktivitas dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

1.5.2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2013) adalah capaian hasil kerja dalam menjalankan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhannya, dan waktu. Sedangkan menurut Nuraini et al. (2015) kinerja adalah hasil atas keseluruhan tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas selama periode waktu tertentu, dibandingkan dengan kemungkinan lain seperti output standar, sasaran, tujuan, atau kriteria lainnya yang telah ditetapkan. Menurut Raharjo dan Sulistianingsih (2019) kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas yang dapat diukur dengan standar kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan menurut Bernadin dan Russel (2001) adalah keseluruhan proses yang menghasilkan output pada periode tertentu. Berdasarkan pengertian diatas kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dan target kerja secara tepat waktu dan dapat diukur dengan standar kinerja organisasi. Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai produktivitas tiap karyawan dalam perusahaan. Kinerja juga dapat diukur berdasarkan 2 tipe kinerja yaitu dengan mengukur Task performance dan Contextual performance. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Amir (2015) adalah

- Kompetensi
- Afektif
- Lingkungan

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2015). Faktor kemampuan berasal dari kemampuan potensi yang dilihat dari IQ dan kemampuan *reality* yang dilihat dari pengetahuan dan skill. Pekerja yang memiliki IQ di atas rata-rata dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diinginkan. Faktor motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi dalam kerja. Motivasi dapat mendorong seorang karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

1.5.2.1. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel (2001) kinerja karyawan dapat diukur dengan 6 indikator utama yaitu:

1. *Quality*, merujuk pada apakah pekerjaan yang diselesaikan telah sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. *Quantity*, berkaitan dengan banyaknya produk yang dihasilkan, produk ini dapat berupa unit produk ataupun unit pekerjaan yang telah diselesaikan.
3. *Timeliness*, merujuk pada waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan apakah cepat atau lambat.
4. *Effectiveness*, menilai besarnya penggunaan sumber daya organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan.
5. Kemandirian (*Autonomy*), mengukur kemampuan karyawan untuk bekerja secara mandiri tanpa memerlukan pengawasan atau bimbingan yang berlebihan.

6. Komitmen (*Commitment*): Mengukur tingkat kesetiaan dan dedikasi karyawan terhadap organisasi dan pekerjaannya.
7. *Interpersonal impact/relationships*, menilai seberapa mampu karyawan dalam menjaga nama baik, harga diri, serta kemampuan kerjasama dengan orang lain.

1.5.3. Beban Kerja

Pengertian beban kerja menurut Mahendra dan Indrawan (2015) adalah rata-rata frekuensi aktivitas untuk setiap pekerjaan atas waktu yang telah ditentukan. Menurut Munandar (2014) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Berdasarkan pendapat Amalia (2017) beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sebuah posisi atau unit organisasi. Berdasarkan pengertian diatas workload diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan yang telah ditentukan sebelumnya batas waktu pengerjaannya.

Organisasi atau perusahaan ingin memastikan bahwa beban kerja tidak terlalu memberatkan untuk mencapai hasil maksimal. Beberapa faktor yang memengaruhi beban kerja dapat dikelompokkan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merujuk pada pengaruh yang berasal dari individu itu sendiri sebagai respons terhadap pengalaman saat melakukan pekerjaan. Sementara itu, faktor eksternal melibatkan pengaruh dari lingkungan di luar individu, termasuk tugas-tugas fisik yang melibatkan elemen yang dapat dilihat

dan disentuh, seperti peralatan yang digunakan selama pekerjaan. Selain itu, organisasi kerja juga merupakan faktor eksternal yang signifikan, yang mencakup prosedur kerja yang diterapkan oleh perusahaan, seperti struktur unit kerja, jadwal kerja, dan elemen-elemen lainnya yang memengaruhi bagaimana pekerjaan diorganisir dan dilaksanakan. Dengan memahami faktor-faktor ini, organisasi dapat merancang lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan beban kerja, memastikan bahwa tugas-tugas fisik dan struktur organisasi tidak memberikan tekanan berlebihan kepada karyawan, dan pada gilirannya, mencapai hasil kerja yang optimal.

1.5.3.1. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut Munandar (2014) ada 3 yaitu:

1. Beban fisik

Beban kerja fisik mengacu pada tuntutan fisik yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja selama melaksanakan tugasnya.

2. Beban Mental

Beban mental merujuk pada tuntutan kognitif yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas.

3. Beban Waktu

Beban waktu berkaitan dengan tekanan yang muncul karena keterbatasan waktu untuk menyelesaikan tugas.

1.5.4. Pengawasan

Menurut Assauri (2008) pengertian pengawasan adalah kegiatan pengoordinasian dari bagian-bagian yang ada dalam melakukan proses produksi. Pengawasan menurut T. Hani Handoko (2017) diartikan sebagai penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai yang ditetapkan. Pengawasan juga diartikan sebagai prosedur yang dilakukan secara berurutan untuk mengkoordinasikan semua bagian-bagian dalam proses produksi, manusia, mesin, alat-alat (*tools*) dan material untuk dapat berjalan dengan lancar sehingga output (*product*) dengan kemungkinan sedikit sekali gangguan, dalam waktu yang singkat dan dengan biaya minimal (Sulistyarini, 2019).

Kegiatan inti dari sebuah perusahaan manufaktur adalah proses produksinya. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas baik dan memiliki nilai jual tinggi agar dapat bersaing di pasaran, proses produksi perlu direncanakan dan diawasi dengan baik. Kelancaran pengawasan proses produksi dari suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan dari para pekerja. Serta dengan pengawasan proses produksi dapat selesai sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Dengan menghasilkan kualitas produk yang bagus serta tercapainya ketepatan waktu otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengawasan dilakukan untuk menjamin pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan telah sesuai dengan aturan serta standar pelaksanaan pekerjaan. Menurut Harsono (2000: 56), pengawasan proses produksi memiliki tiga tujuan, yaitu:

- Tujuan pertama adalah "*Acceptable*", dimana pengawasan produksi bertujuan agar perusahaan mampu menghasilkan produk yang dapat diterima oleh konsumen baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa produk yang dihasilkan benar-benar memenuhi selera konsumen.
- Tujuan kedua adalah "*On time*", yang berarti pengawasan produksi bertujuan untuk memastikan bahwa pabrik dapat melaksanakan kegiatan produksi sesuai dengan jadwal yang ditentukan secara praktis. Hal ini penting agar produk tepat waktu diserahkan kepada konsumen.
- Tujuan ketiga adalah "*Economically*", yang berarti pengawasan produksi bertujuan untuk mengalokasikan biaya produksi secara efektif dan efisien. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa biaya produksi dapat ditekan seefisien mungkin tanpa mengorbankan kualitas produk yang dihasilkan.

1.5.4.1. Indikator Pengawasan

Indikator pengawasan menurut Sulistyarini (2019) meliputi:

- Pengawasan proses produksi dimulai sejak penyediaan bahan mentah sampai barang jadi (bahan baku, bahan pembantu, tenaga kerja, mesin dan peralatan).
- Mutu atau Kualitas Produk yang merupakan ciri dan karakteristik dan jasa yang kemampuannya dapat memuaskan kebutuhan, yang dinyatakan dengan indikator hasil akhir produksi.

1.6. Pengaruh Antar Variabel

1.6.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan (Siswanto et al., 2019). Semakin tinggi beban kerja maka akan mempengaruhi kondisi karyawan baik secara fisik maupun mental karena terjadinya kelelahan yang berlebih. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton bagi karyawan. Apabila beban kerja tidak dikelola dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga beban kerja harus diberikan dengan porsi yang sesuai.

Pernyataan di atas didukung oleh temuan Lita Wulantika pada penelitiannya yang berjudul *Workload, Social Support and Burnout on Employee Performance* bahwa beban kerja secara positif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Wulantika et al., 2023). Umi Laila Safitri, et al dalam penelitiannya tentang motivasi dan beban kerja juga menyatakan dukungan pada pernyataan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan (Safitri et al, 2022)

H1 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1.6.2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Esensi dalam proses pengawasan sumber daya manusia adalah mengukur capaian kinerja personal (Ariesa et al., 2020). Pengawasan dilakukan kepada karyawan agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan sehingga adanya pengawasan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengawasan yang dilakukan dengan baik akan mendukung tercapainya

peningkatan kinerja karyawan karena tujuan dari pengawasan adalah tidak terjadinya penyalahgunaan wewenang oleh karyawan yang dapat mengakibatkan tidak optimalnya proses pengerjaan tugas.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Jihan Fakhirah tahun 2022 yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara pengawasan dan kinerja karyawan (Fakhirah et al., 2022). Tri Darmawati (2019) menyatakan pendapat yang sama bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Lita Norfiana menemukan bahwa pengawasan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Norfiana et al., 2021).

H2 : Pengawasan berpengaruh positif antara terhadap kinerja karyawan.

1.6.3 Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan sebuah rata-rata frekuensi aktivitas untuk setiap pekerjaan atas waktu yang telah ditentukan. Kemudian pengawasan merupakan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan apabila tidak dikelola dengan baik.

Pembebanan beban kerja dan penerapan pengawasan di sebuah perusahaan akan mempengaruhi bagaimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga pengelolaan kedua variabel tersebut akan mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. (Maharisa et al., 2017) mengungkapkan bahwa beban kerja dan pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan. Selain itu, Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Andy Wijaya juga mengungkapkan hal yang sama bahwa beban kerja dan pengawasan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan (Lie, 2015).

H3 : Beban kerja dan pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

1.6. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 4 Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Lita Wulantika, Resti Mega Ayusari, Zoran Wittine (2021)	<i>Workload, Social Support and Burnout on Employee Performance. Journal of Eastern European and Central Asian Research,</i>	Beban kerja secara positif signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Terdapat dua variabel yang sama yaitu beban kerja dan kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan sama.	Teknik pengambilan sampel menggunakan cara berbeda. Jumlah sampel juga berbeda lumayan banyak (79).
2	Umi Laila Safitri, Bambang Widagdo, Khusnul Rofida Novianti (2022)	<i>The Influence of Work Motivation and Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable.</i>	Beban kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Terdapat dua variabel yang sama yaitu beban kerja dan kinerja karyawan. Populasi penelitian bagian produksi.	Aplikasi yang digunakan berbeda. Teknik pengambilan sampel berbeda. Model hipotesis yang berbeda.
3	Siswanto, Siswanto Supriyanto, Achmad Sani Ni'mah, Ulfatun Asnawi, Nur Wekke,	<i>Does a workload influence the performance of bank employees?</i>	Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Adanya penggunaan 2 variabel yang sama yaitu beban kerja dan kinerja karyawan. Teknik	Model hipotesis penelitian berbeda. Terdapat variabel moderasi.

	Ismail Nuardi (2019)			pengambilan sampel menggunakan metode yang sama.	
4	Tri Darma wati (2019)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Havraco Jaya Palembang	Pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Adanya dua variabel sama. Teknik analisa data yang digunakan sama.	Jumlah sampel yang lumayan jauh bedanya.
5	Fakhirah, Jihan Ariwibowo, Prasetio Anco, Anco (2022)	Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir-Jakarta Pusat	Pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel pengawasan dan kinerja yang sama. Teknik analisa data menggunakan metode sama.	Teknik pengambilan sampel yang berbeda. Objek penelitian pengawasan adalah pegawai bidang jasa.
6	Norfiana, Lita Agustina, Titien Alfiannor (2021)	Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Putra Kebun Asri Banjarmasin	Pengawasan memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel pengawasan dan kinerja yang sama. Teknik analisa data menggunakan metode sama.	Presentase kelonggaran rumus Solvin yang digunakan berbeda (10%). Teknik pengambilan sampel berbeda.
7	Ariesa, Yeni Kamal, Jakson Fransisca, Fransisca Gunawan, Gunawan Emmanuel, Alexandrio (2020)	Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel pengawasan dan kinerja yang sama. Penggunaan spss dan metode yang sama.	Model hipotesis berbeda terdapat variabel X3.
8	Ira Maharisa, Susi Hendriani,	Analisis Pengaruh Beban Kerja,	Beban kerja dan pengawasan	3 variabel yang sama yaitu beban	Terdapat perbedaan satu variabel

	dan Yulia Efni (2017)	Komitmen Organisasional Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Riau Pekanbaru	berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	kerja, pengawasan, dan kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel sama.	tambahan yaitu komitmen organisasional. Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara.
9	Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Andy Wijaya (2015)	Pengaruh Beban Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Metal Jaya Pematangsiantar	Beban kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara simultan	Keseluruhan variabel sama. Teknik analisa data yang sama.	Teknik pengambilan sampel yang berbeda. Menggunakan metode wawancara juga.
10	Sri Intan Komala Dewi, Rahayu Setyaningsih, Rian Rahmat Ramadhan (2023)	Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pekanbaru Distribusindo Raya Pekanbaru	Kompensasi, pengawasan dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Tiga variabel yang digunakan sama. Aplikasi yang digunakan sama. Teknik analisa data yang sama.	Terdapat tambahan variabel Kompensasi. Teknik penentuan sampel berbeda.

Sumber: Berbagai sumber yang telah diolah, 2023

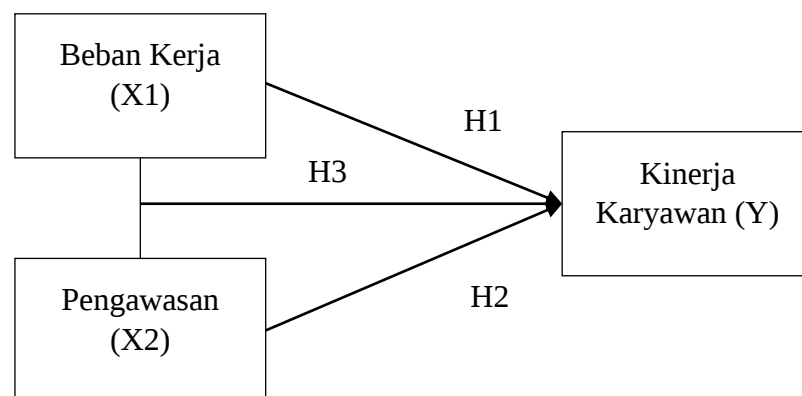
1.7. Hipotesis Penelitian

Bersumber pada landasan teori serta penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis penelitian berikut ini:

1. Hipotesis Pertama (H1) : Diduga terdapat pengaruh positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Primayudha Mandiri Jaya.

2. Hipotesis Kedua (H2) : Diduga terdapat pengaruh positif antara pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Primayudha Mandirijaya.
3. Hipotesis Ketiga (H3) : Diduga terdapat pengaruh positif signifikan antara beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Primayudha Mandirijaya.

Dari hipotesis-hipotesis yang telah disebutkan diatas, jadi hubungan antara satu variabel dengan variabel lain digambarkan dalam suatu model hipotesis pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. 2 Kerangka Hipotesis

1.8. Definisi Konsep dan Definisi Operasional

1.8.1. Definisi Konsep

1.8.1.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russel (2001) adalah keseluruhan proses yang menghasilkan output pada periode tertentu.

1.8.1.2. Beban Kerja

Munandar (2014) mengartikan beban kerja sebagai beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

1.8.1.3. Pengawasan

Pengawasan merupakan prosedur yang dilakukan secara berurutan untuk mengkoordinasikan semua bagian-bagian dalam proses produksi, manusia, mesin, alat-alat (*tools*) dan material untuk dapat berjalan dengan lancar sehingga output (*product*) dengan kemungkinan sedikit sekali gangguan, dalam waktu yang singkat dan dengan biaya minimal(Sulistyarini, 2019).

1.8.2. Definisi Operasional

1.8.2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russel (2001) adalah keseluruhan proses yang menghasilkan output pada periode tertentu.

Tabel 1. 5 Indikator dan Item Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pengertian	Item
1	<i>Quantity</i>	Mengukur seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.	• Jumlah unit yang perlu diproduksi (target) • Menyelesaikan sejumlah tugas yang diberikan dalam waktu tertentu
2	<i>Quality</i>	Mengukur seberapa baik pekerjaan diselesaikan, mencakup tingkat akurasi.	• Kesesuaian hasil pekerjaan • Memenuhi standar
3	<i>Timeliness</i>	Mengukur kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu	• Pemenuhan tenggat waktu • Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
4	<i>Effectiveness</i>	Mengukur seberapa baik karyawan mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan.	• Kemampuan karyawan untuk mencapai target • Menyelesaikan tugas dengan sumber daya yang tersedia
5	<i>Autonomy</i>	Mengukur kemampuan karyawan untuk bekerja secara mandiri tanpa memerlukan pengawasan.	• Proaktif • Supervisi dari atasan
6	<i>Commitment</i>	Mengukur tingkat kesetiaan dan dedikasi karyawan terhadap organisasi dan pekerjaannya.	• Tanggung jawab • Partisipasi aktif dalam kegiatan perusahaan.
7	<i>Interpersonal Relationships</i>	Mengukur kemampuan karyawan untuk berinteraksi dengan baik dengan rekan kerja, atasan, dan pelanggan.	• Komunikasi efektif • Kerja sama tim

Sumber: Berbardin dan Russel, 2001

1.8.2.2. Beban Kerja

Munandar (2014) mengartikan beban kerja sebagai beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Tabel 1. 6 Indikator dan Item Variabel Beban Kerja

No	Indikator	Pengertian	Item
1	Beban Fisik	Tuntutan fisik yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja selama melaksanakan tugasnya.	- Volume pekerjaan - Pembatasan pergerakan - Intensitas aktivitas fisik
2	Beban Mental	Tuntutan kognitif yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas.	- Konsentrasi dalam pengerjaan - Tingkat kesulitan dalam melakukan pekerjaan
3	Beban Waktu	Tekanan yang muncul karena keterbatasan waktu untuk menyelesaikan tugas.	- Tenggat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan - Waktu lembur - Waktu yang tersedia untuk istirahat atau ibadah.

Sumber: Munandar, 2014

1.8.2.3. Pengawasan

Sulistyarini (2019) mengungkapkan bahwa pengawasan merupakan prosedur yang dilakukan secara berurutan untuk mengkoordinasikan semua bagian-bagian dalam proses produksi, manusia, mesin, alat-alat (*tools*) dan material untuk dapat berjalan dengan lancar sehingga output (*product*) dengan kemungkinan sedikit sekali gangguan, dalam waktu yang singkat dan dengan biaya minimal.

Tabel 1. 7 Indikator dan Item Variabel Pengawasan

No	Indikator	Pengertian	Item
1	Pengawasan proses produksi	Pengawasan proses produksi dimulai sejak penyediaan bahan mentah sampai barang jadi.	- Metode pengawasan - Pengarahan pekerjaan yang jelas
2	Mutu atau Kualitas Produk	Ciri dan karakteristik dan jasa yang kemampuannya dapat memuaskan kebutuhan,	- Hasil akhir produk - Output yang rusak

Sumber: Sulistyarini, 2019

1.9. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2013). Cara ilmiah yang dimaksud adalah kegiatan penelitian akan didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1.9.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian dengan jenis eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel X dan Y. Menurut

Sugiyono (2017) explanatory research adalah jenis penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan lainnya. Pemilihan jenis metode ini dilakukan berdasarkan kesesuaian dengan tujuan utama dari penelitian ini yaitu menguji hipotesis yang diajukan untuk menjelaskan apakah ada atau tidaknya pengaruh variabel beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

1.9.2. Populasi dan Sampel Penelitian

1.9.2.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi bagian spinning yang telah bekerja selama minimal 1 tahun. Penulis memilih bagian spinning karena bagian ini merupakan bagian yang memiliki jumlah karyawan paling banyak di perusahaan sehingga dapat menggeneralisasi keseluruhan bagian produksi. Karyawan bagian spinning yang telah bekerja lebih dari 1 tahun di PT. Primayudha Mandirijaya berjumlah 150 karyawan.

1.9.2.2. Sampel

Dalam penelitian kuantitatif, (Sugiyono, 2013) menyatakan bahwa sampel adalah individu atau unit yang memberikan informasi atau data yang dibutuhkan dalam suatu penelitian melalui proses pengisian kuesioner, wawancara, atau teknik pengumpulan data lainnya. Dalam konteks penelitian, sampel adalah

orang-orang yang dipilih atau ditetapkan untuk menjawab pertanyaan atau memberikan informasi yang relevan dengan variabel yang sedang diteliti. Pada penelitian ini sampel digunakan untuk meneliti sebagian dari populasi karena akan sulit jika menggunakan seluruh populasi.

1.9.3. Teknik Pengambilan Sampel

Waktu penelitian yaitu selama satu minggu 18 – 25 Juni 2025 peneliti menitipkan kuesioner kepada HRD PT Primayudha Mandirijaya sejumlah karyawan bagian spinning yaitu 150 kuesioner. Setelah dilakukan *follow up* kuesioner yang kembali adalah 113 dari 150 jumlah kuesioner yang disebarkan. Dari jumlah 113 kuesioner kembali kemudian dilakukan pengecekan dan proses seleksi. Setelah melalui proses seleksi 110 kuesioner dinyatakan valid dan diolah lebih lanjut dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang diberlakukan adalah teknik sensus. Teknik sensus adalah metode pengambilan sampel dengan mengambil seluruh objek yang menjadi anggota populasi sebagai bahan kajian.

1.9.4. Jenis dan Sumber Data

1.9.4.1. Jenis Data

- a. Data kuantitatif adalah data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu data penilaian kinerja karyawan, data jumlah karyawan, data produksi, serta hasil kuesioner yang akan diolah lebih lanjut oleh peneliti.

- b. Data kualitatif adalah data berbentuk kata, kalimat, narasi, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar, dan foto. Data kualitatif yang digunakan yakni hasil wawancara mengenai variabel penelitian, kondisi perusahaan, serta gambaran umum perusahaan.

1.9.4.2.Sumber Data

- a. Data primer adalah data yang diperoleh penulis secara langsung dari perusahaan. Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data primer melalui hasil kuesioner yang diisi sampel.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh penulis secara tidak langsung. Data sekunder merupakan data pelengkap yang tidak berasal dari tangan pertama. Data sekunder berasal dari buku, jurnal, dokumen perusahaan, dan literatur lainnya.

1.9.5. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2013), skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Indikator pada semua variabel berjumlah lebih dari satu menyebabkan penelitian ini memerlukan skala pengukuran. Kemudian indikator tersebut akan dijadikan item pertanyaan sehingga perlu menetapkan kategori dari variabel. Dalam penelitian ini digunakan Skala Likert sebagai skala pengukurannya. Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang

tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Skala pengukuran yang digunakan antara lain:

- a. Skor atau nilai 5 bermakna sangat tinggi/sangat kuat
- b. Skor atau nilai 4 bermakna tinggi/kuat
- c. Skor atau nilai 3 bermakna sedang
- d. Skor atau nilai 2 bermakna rendah/lemah
- e. Skor atau nilai 1 bermakna sangat rendah/sangat lemah

1.9.6. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada sampel. Dalam penelitian ini akan menggunakan angket tertutup. Kuesioner diajukan kepada karyawan yang jawabannya akan berupa data sebagai acuan mengenai penilaian karyawan yang berkaitan dengan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dan pengawasan yang dilakukan.

2. Wawancara

Metode wawancara adalah cara mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan pada seseorang yang ahli atau berwenang pada bidang tersebut.

3. Studi Kepustakaan

Metode studi pustaka merupakan suatu cara menghimpun data dengan meninjau berbagai referensi terkait objek pengamatan dan tema penulisan dari literatur-literatur yang menunjang dalam penyusunan penelitian ini.

1.9.7. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah data dari seluruh sampel atau sumber data lin terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis sampel, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh sampel, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis kuantitatif, yaitu metode analisis data dengan menggunakan angka dan perhitungan statistik untuk menguji kebenaran suatu hipotesis penelitian.

1.9.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas bertujuan menguji kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Supaya diperoleh data penelitian yang valid dan reliabel, maka sebelum instrumen angket tersebut diberikan pada sampel, maka perlu diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dulu. Instrumen yang tidak valid dan reliabel bila digunakan untuk mengumpulkan data, akan menghasilkan data yang tidak valid dan reliabel pula.

- a. Uji validitas data adalah menguji indikator setiap indikator pada variabel agar benar-benar valid. Pada setiap penelitian uji validitas diperlukan

untuk dapat menghasilkan data yang akurat. Uji validitas akan menerangkan tingkat ketepatan alat ukur, apakah sudah cocok dengan apa yang diukur. Perhitungan uji validitas akan dibuktikan dengan SPSS. Indikator dikatakan valid bila nilai korelasi r hitung $> r$ tabel dan bertanda positif.

- b. Uji reliabilitas menunjukkan akurasi konsistensi dalam mengukur variabel. Pengukuran bertujuan mengukur kuesioner sebagai hasil penelitian dapat dipercaya atau tidak. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban sampel konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat diukur menggunakan SPSS. Apabila pada saat melakukan pengujian menghasilkan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka variabel tersebut dapat diartikan reliabel.

1.9.7.2. Koefisien Korelasi

Uji korelasi dilakukan untuk melihat kuat atau tidaknya variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dalam memberikan interpretasi koefisien korelasi dapat menggunakan panduan seperti berikut :

Tabel 1. 8 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisiensi	Tingkat Hubungan
0,000–0,199	Korelasi Sangat Rendah
0,200-0,399	Korelasi Rendah
0,400-0,599	Korelasi Sedang
0,600-0,799	Korelasi Kuat
0,800-0,1000	Korelasi Sangar Kuat

Sumber: Sugiyono, 2013

1.9.7.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yakni 0 dan 1, nilai mendekati 1 bermakna bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi mengenai variabel dependen. Berikut rumusnya :

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien korelasi

Koefisien determinasi digunakan untuk membuktikan besarnya kontribusi pengaruh masing-masing variabel bebas mampu menjelaskan variabel dependen. Pengujian ini besarnya sumbangan pengaruh dinyatakan dalam bentuk persentase yang didasarkan pada pengujian.

1.9.7.4. Analisis Regresi

1.9.7.4.1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah suatu pengujian untuk membuktikan hubungan variabel yang diuji. Selain membuktikan hubungan, pengujian ini juga akan terlihat arah hubungan dari variabel yang diuji. Serta dapat memperlihatkan

besarnya variabel independen memberikan kontribusi pengaruhnya terhadap variabel dependen. Dalam analisis regresi sederhana ini hanya menganalisis hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) yang mana dalam pengujian ini ketika X1 (beban kerja) diuji dengan variabel Y (kinerja karyawan) maka akan menganggap X2 (pengawasan) tidak ada dan begitu sebaliknya.

1.9.7.4.2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan meramalkan kondisi variabel dependen, bila 2 atau lebih variabel independen menjadi faktor prediktor. Analisis regresi berganda akan dilaksanakan bila terdapat minimal 2 variabel bebas. Teknik analisis ini sangat tepat untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel independen X terhadap variabel dependen Y.

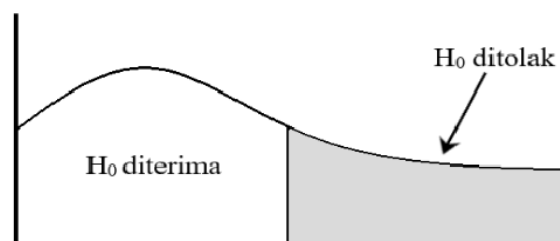
1.9.7.5. Uji Signifikasi

1.9.7.5.1. Uji t-test (Uji Signifikasi Parsial)

Uji t-test disebut juga uji parsial yang bertujuan menguji pengaruh secara parsial antar variabel independen dengan variabel dependen diasumsikan variabel lain konstan dengan tingkat keyakinan 95%. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dan t tabel. Uji t-test dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara individual berpengaruh berarti atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Dalam penelitian ini, hipotesis diuji menggunakan uji satu arah (One tailed test). Uji satu arah digunakan ketika arah hipotesis (positif atau negatif) telah diketahui secara pasti. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan apakah terdapat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung. Setiap variabel akan diuji secara parsial uji t sebagai berikut:

1. Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$
2. Terdapat Hipotesis Nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a)
 - H_0 = Tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
 - H_a = Ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
3. Apabila nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Perbandingan antara t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

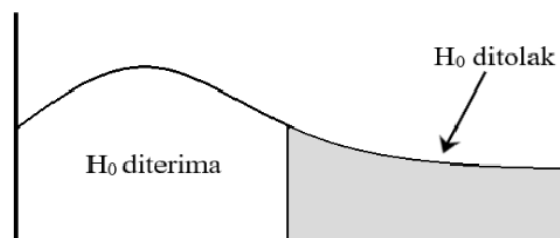


Gambar 1. 3 Kurva Uji t Uji Satu Pihak (One Tail Test)

1.9.7.5.2. Uji F-test (Uji Signifikasi Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah pengaruh secara bersama-sama variabel independent (X) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependent (Y). Dengan kata lain, uji F ini menunjukkan apakah semua variabel independent memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Untuk melakukan uji hipotesis dengan uji F maka dapat menggunakan dua cara, yaitu :

1. Apabila nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Perbandingan antara F hitung dengan F tabel. Apabila F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika F hitung $< F$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.



Gambar 1. 4 Kurva Uji F