

PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT PRIMAYUDHA MANDIRIJAYA (STUDI PADA BAGIAN SPINNING)

Devi Agustina Widyastuti¹, Hari Susanta Nugraha², Reni Shinta Dewi³

¹²³Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

¹Email: deviaw0608@gmail.com

Abstract: Currently, the development of the manufacturing industry is rapidly progressing in line with the increasing market demands, forcing companies to maintain employee performance to remain optimal in the face of high operational pressures. This research aims to analyze the impact of workload and supervision on employee performance in the production division of PT Primayudha Mandirijaya, using a quantitative approach with a survey method through questionnaires distributed to production employees and data analysis using statistical software. The results indicate that workload has a significant impact on employee performance, where a moderate increase in workload is associated with improved performance, while supervision conducted by production managers also has a significant positive effect in maintaining consistency and quality of work output. This study concludes that effective workload management and appropriate supervision systems are crucial in enhancing employee performance at PT Primayudha Mandirijaya, thus it is recommended that company management monitor workload levels and strengthen supervision systems to ensure optimal performance

Keywords: employee performance; supervision; workload

Abstraksi: Dewasa ini, perkembangan industri manufaktur semakin pesat seiring dengan tuntutan pasar yang terus meningkat, memaksa perusahaan untuk menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal dalam menghadapi tekanan operasional yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT Primayudha Mandirijaya, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner kepada karyawan bagian produksi dan analisis data menggunakan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana peningkatan beban kerja secara moderat berhubungan dengan peningkatan kinerja, sementara pengawasan yang dilakukan oleh manajer produksi juga memiliki dampak positif yang signifikan dalam menjaga konsistensi dan kualitas hasil kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen beban kerja yang efektif dan sistem pengawasan yang tepat sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Primayudha Mandirijaya, sehingga manajemen perusahaan disarankan untuk memantau tingkat beban kerja dan memperkuat sistem pengawasan guna memastikan kinerja tetap optimale

Kata Kunci: beban kerja; kinerja karyawan; pengawasan

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam perusahaan karena seluruh aktivitas organisasi digerakkan oleh manusia. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci keunggulan kompetitif. Perilaku organisasi 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. 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.

Kinerja organisasi dapat diukur melalui perilaku individu di dalamnya, karena perilaku karyawan merupakan cerminan dari bagaimana mereka berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Perilaku-perilaku seperti tanggung jawab, produktivitas, keterlibatan, serta

kemampuan untuk bekerja sama dalam tim adalah indikator utama kinerja individu yang, jika diakumulasi, mencerminkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi, yang berdampak langsung pada pencapaian tujuan perusahaan. 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 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.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya kinerja karyawan adalah beban kerja dan pengawasan. 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. Walaupun 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 karena mendorong karyawan untuk memaksimalkan kemampuan mereka. 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.

Selain beban kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengawasan. Pengawasan 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). 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. Dalam proses produksi, pengawasan dibutuhkan untuk memastikan semua pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan. Pernyataan bahwa pengawasan mempengaruhi kinerja karyawan didukung oleh temuan 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). Pernyataan tersebut didukung oleh Jihan Fakhirah pada penelitiannya bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Fakhirah et al., 2022).

PT Primayudha Mandirijaya dipilih sebagai objek dalam penelitian ini karena PT Primayudha Mandirijaya merupakan salah satu produsen tekstil terkemuka di Jawa Tengah, yang memiliki reputasi tinggi sebagai produsen dan eksportir dengan benang dengan kualitas terbaik dari Indonesia. 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.

Tabel 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

Berdasarkan tabel 1 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. Adanya permasalahan terkait beban kerja dan pengawasan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Penelitian ini mengkaji secara mendalam pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT Primayudha Mandirijaya. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan rumusan masalah serta menjelaskan: (1) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, (2) Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan, (3) Pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

Kajian Teori

Beban Kerja

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. Indikator beban kerja meliputi:

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.

Pengawasan

Menurut Sulistyariini (2019) pengawasan 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. Indikator pengawasan menurut Sulistyarini (2019) meliputi:

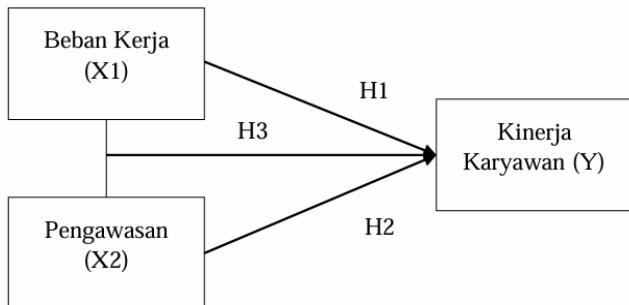
1. Pengawasan proses produksi dimulai sejak penyediaan bahan mentah sampai barang jadi (bahan baku, bahan pembantu, tenaga kerja, mesin dan peralatan).
2. Mutu atau Kualitas Produk yang merupakan ciri dan karakteristik dan jasa yang kemampuannya dapat memuaskan kebutuhan, yang dinyatakan dengan indikator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

Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel (2001) kinerja karyawan merupakan keseluruhan proses yang menghasilkan output pada periode tertentu. Bernardin dan Russel (2001) berpendapat bahwa 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.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Model Hipotesis

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

1. H1 : Diduga terdapat pengaruh positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Primayudha Mandirijaya.
2. H2 : Diduga terdapat pengaruh positif antara pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Primayudha Mandirijaya.
3. H3 : Diduga terdapat pengaruh positif signifikan antara beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Primayudha Mandirijaya.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan produksi bagian spinning PT Primayudha Mandirijaya yang memiliki masa kerja lebih dari satu tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode multi-stage random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 110 responden. Data

penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara, serta diukur menggunakan skala Likert. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis menggunakan software SPSS versi 25 untuk melakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji regresi.

Hasil

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Berdasarkan pengumpulan data yang sudah dilakukan, berikut hasil analisis data dengan uji koefisien korelasi dan determinasi untuk mengetahui pengaruh variabel Beban Kerja (X1), Pengawasan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.413 ^a	0.171	0.163	5.261
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja				

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Data pada tabel 1 menunjukkan bahwa koefisien korelasi pada variabel X1 dan Y adalah 0,413. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil uji korelasi antara variabel pengawasan dan variabel kinerja karyawan berada pada hubungan **Sedang** dengan syarat interval korelasi kisaran 0,400 – 0,599. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 17,1% dari varibel kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja. Sedangkan sisanya 82,9% lainnya dipengaruhi oleh varibel lain selain beban kerja.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.389 ^a	0.151	0.144	5.322
a. Predictors: (Constant), Pengawasan				

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Data pada tabel 2 menunjukkan bahwa koefisien korelasi pada variabel X2 dan Y adalah 0,389. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil uji korelasi antara variabel pengawasan dan variabel kinerja karyawan berada pada hubungan **Rendah** dengan syarat interval korelasi kisaran 0,200 – 0,399. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 15,1% dari varibel kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengawasan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh varibel lain selain pengawasan.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi Variabel Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	0.365	0.353	4.624

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Beban Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Data pada tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi pada variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah 0,604. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil uji korelasi antara variabel beban kerja dan pengawasan terhadap variabel kinerja karyawan berada pada hubungan **Kuat** dengan syarat interval korelasi kisaran 0,600 – 0,799. Sedangkan hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 36,5% dari varibel kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan pengawasan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh varibel lain selain beban kerja dan pengawasan.

Uji Regresi Sederhana dan Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Sederhana Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	44.484	3.414	13.028	0.000
	Beban Kerja	0.609	0.129		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 diketahui nilai koefisien regresi variabel beban kerja adalah 0,609 serta nilai kontanta 44,484. Dari hasil tersebut maka dapat dibuat persamaan regresi linear sebagai berikut: $Y = 44,484 + 0,609 X_1$

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Sederhana Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	39.679	4.746	8.360	0.000
	Pengawasan	1.262	0.287		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien regresi variabel pengawasan adalah 1,262 serta nilai kontanta 39,679. Dari hasil tersebut maka dapat dibuat persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 39,679 + 1,262X_2$$

Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa **Pengawasan** memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap **Kinerja Karyawan**.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda Beban kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	18.785	5.396		3.481	0.001
Beban Kerja	0.687	0.114	0.466	6.005	0.000
Pengawasan	1.441	0.252	0.444	5.731	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai koefisien regresi variabel beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan adalah 0,687 untuk beban kerja dan 1,441 untuk pengawasan serta nilai kontanta 18,785. Dari hasil tersebut maka dapat dibuat persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 18,785 + 0,687X_1 + 1,441X_2$$

Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa **Beban Kerja** dan **Pengawasan** secara bersamaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap **Kinerja**

Pengujian Hipotesis

Uji t

Beban Kerja

Berdasarkan tabel 4. diketahui bahwa nilai t hitung adalah 4,712. Nilai t tabel dapat dicari dengan $df = n - 2 = 110 - 2 = 108$. Maka ditinjau melalui t one tail dengan signifikansi 5% akan didapatkan t tabel sebesar 1,874. Dapat disimpulkan bahwa r hitung ($4,712 > 1,874$) hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan signifikan secara statistik, tetapi juga memiliki kekuatan hubungan yang cukup kuat. Berdasarkan ketentuan apabila r hitung $>$ r tabel maka **Ha diterima** dan **H0 ditolak** sehingga hipotesis adanya pengaruh postif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pengawasan

Berdasarkan tabel 4. diketahui bahwa nilai t hitung adalah 4,391. Nilai t tabel dapat dicari dengan $df = n - 2 = 110 - 2 = 108$. Maka ditinjau melalui t one tail dengan signifikansi 5% akan didapatkan t tabel sebesar 1,874. Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($4,391 > 1,874$), maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel Pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1316.853	2	658.426	30.798	.000 ^b
Residual	2287.547	107	21.379		
Total	3604.400	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Beban Kerja

Dari tabel 7., diperoleh nilai F-hitung sebesar 30,798 dan nilai Sig. sebesar 0.000. Karena nilai Sig. jauh lebih kecil dari 0.05, kita menolak hipotesis nol (H_0). Artinya, variabel Pengawasan dan Beban Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji F juga dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Langkah pertama dilakukan dengan mencari df (*degree of freedom*).

$$Df_1 = \text{jumlah variabel independen} (2)$$

$$K = \text{jumlah variabel independen} (2)$$

$$N = 110$$

$$Df_2 = n - k - 1$$

$$Df_2 = 110 - 2 - 1 = 107$$

Dengan nilai df_1 adalah 2, nilai df_2 sebesar 107 maka diperoleh F tabel adalah sebesar 3,08. Hasil ini memperlihatkan nilai F hitung $30,798 > F$ tabel 3,08. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada **penolakan H_0 dan H_a diterima**.

Pembahasan

Perusahaan di era globalisasi dan digitalisasi saat ini menghadapi perubahan yang dinamis dalam lingkungan bisnis. Untuk tetap kompetitif, produktivitas dan efisiensi kinerja karyawan menjadi sangat penting. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mencapai kinerja optimal adalah melalui penerapan perilaku organisasi yang baik. Di PT Primayudha Mandirijaya, perusahaan tekstil terkemuka di Jawa Tengah, dua faktor utama yang berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi adalah beban kerja dan pengawasan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Primayudha Mandirijaya. Beban kerja yang terukur dan terstruktur menciptakan tantangan yang memotivasi karyawan untuk mencapai target. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,413, terdapat hubungan yang cukup kuat antara beban kerja dan kinerja, di mana peningkatan beban kerja yang seimbang dapat mendorong peningkatan produktivitas.

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan:

Pengawasan juga berperan penting dalam memastikan kinerja karyawan tetap optimal. Di PT Primayudha Mandirijaya, pengawasan yang baik membantu karyawan dalam mengelola pekerjaan dan mencapai target. Koefisien korelasi sebesar 0,681 menunjukkan bahwa pengawasan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Pengawasan yang efektif memastikan bahwa setiap karyawan mengikuti jalur kerja yang benar dan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan:

Kombinasi beban kerja dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 36,5%. Beban kerja memberikan kontribusi lebih besar dibandingkan dengan pengawasan, sebagaimana ditunjukkan oleh perbandingan nilai t hitung. Kombinasi keduanya memastikan bahwa karyawan di PT Primayudha Mandirijaya bekerja secara produktif dan terarah, sehingga mendukung pencapaian kinerja perusahaan yang optimal.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai "Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT Primayudha Mandirijaya," maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian ini, diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga, Hipotesis 1 "Beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Primayudha Mandirijaya" diterima.
2. Berdasarkan penelitian ini, diketahui bahwa variabel Pengawasan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga, Hipotesis 2 "Pengawasan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Primayudha Mandirijaya" diterima.
3. Berdasarkan penelitian ini, diketahui bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Pengawasan (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga, Hipotesis 3 "Beban Kerja dan Pengawasan secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Primayudha Mandirijaya" diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT Primayudha Mandirijaya, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Beban Kerja: Perusahaan perlu mengevaluasi volume pekerjaan dan memberikan dukungan yang lebih signifikan, seperti istirahat yang memadai dan tunjangan kesejahteraan, untuk mencegah kelelahan dan burnout pada karyawan. Sistem rotasi tugas dan peningkatan lingkungan kerja juga disarankan untuk mengurangi beban kerja fisik.
2. Pengawasan: Perusahaan perlu menerapkan sistem pengawasan yang lebih fleksibel, memberikan ruang bagi karyawan untuk mengambil inisiatif, serta meningkatkan pengawasan pada proses produksi guna mengurangi produk rusak dan memastikan kualitas yang sesuai standar.

3. Keterbatasan Penelitian: Penyebaran kuesioner melalui perantara berpotensi mempengaruhi kualitas data, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk menyebarkan kuesioner secara langsung untuk memastikan pemahaman yang lebih baik dari responden.

Referensi

- Ariesa, Y., Kamal, J., Fransisca, F., Gunawan, G., & Emmanuel, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 92. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3599>
- Bernardin, J., & Russel, J. (2001). Human Resource Management. Singapura: Mc Graw-Hill Inc.
- Darmawati, T. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Havraco Jaya Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3), 96–108. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v12i3.3279>
- Fakhirah, J., Ariwibowo, P., & Anco, A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir-Jakarta Pusat. *Sosio E-Kons*, 14(2), 117. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v14i2.11863>
- Handoko, 2017, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, S.P Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Bumi Aksara.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2018). Organizational Behavior: Emerging Knowledge, Global Reality (8th ed.). McGraw-Hill Education
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Muhammad, A. S. (2016). *Perilaku Organisasi*. <https://scholar.google.co.id/citations?user=ISvC8YYAAAAJ&hl=id>
- Norfiana, L., Agustina, T., & Alfiannor, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Citra Putra Kebun Asri Banjarmasin. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.34128/jra.v4i1.64>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th ed.). Pearson Education.
- Siswanto, S., Supriyanto, A. S., Ni'mah, U., Asnawi, N., & Wekke, I. S. (2019). Does a workload influence the performance of bank employees? *Management Science Letters*, 9(5), 639–650. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.2.007>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sulistyarini, S. (2019). Analisis Pengawasan Proses Produksi Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Produk (Studi Kasus pada UD. Bintang Antik Sejahtera di Tulungagung). *Jurnal Benefit*, 6(1), 11–22.
- Wulantika, L., Ayusari, R. M., & Wittine, Z. (2023). Workload, Social Support and Burnout on Employee Performance. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 10(1), 1–8. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v10i1.1069>