

### THE INFLUENCE OF SKILLS AND CAPABILITY ON EMPLOYEES' WORK EFFECTIVENESS AT PT. AMARTA MOTOR HONDA GORONTALO CITY

### PENGARUH SKILL DAN CAPABILITY TERHADAP EFEKTIVAS KERJA KARYAWAN PADA PT. AMARTA MOTOR HONDA KOTA GORONTALO

Ipan Pauji<sup>1)</sup>, Solehudin<sup>2)</sup>

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang  
Jl.HS Ronggowaluyo, Puseurjaya Teluk Jambe Timur Kab. Karawang  
email : [ipanpauji322@gmail.com](mailto:ipanpauji322@gmail.com), [solehudin@unsika.ac.id](mailto:solehudin@unsika.ac.id)

#### Abstrak

*The author tries to do an analysis of PT. FCC Indonesia is a company engaged in the manufacturing sector, which continues to strive to maximize internal performance, which means that the company must understand the workload of each employee at work which will improve employee performance. This study aims to determine and analyze the effect of workload on employee performance. The method used in this study is to use path analysis using a quantitative approach. The research aid is SPSS software version 26. The variables used in this study are workload (X) and performance (Y). The sample used in this research is PT. FCC Indonesia as many as 90. The results of this study indicate that workload has a significant influence on good performance.*

**Keyword:** Workload; employee performance

#### Abstrak

Penulis melakukan analisis terhadap PT. FCC Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yang terus berupaya untuk memaksimalkan kinerja internal yang artinya perusahaan harus memahami beban kerja setiap karyawan dalam bekerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Alat bantu penelitian adalah software SPSS versi 26. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah beban kerja (X) dan kinerja (Y). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. FCC Indonesia sebanyak 90. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang baik.

**Kata Kunci:** Beban Kerja ; Kinerja Karyawan

#### PENDAHULUAN

Dalam era modern sekarang ini perkembangan industri menjadi semakin pesat karena adanya teknologi dan inovasi baru sehingga melahirkan banyak perusahaan baik di bidang jasa maupun manufaktur. Banyak nya perusahaan-perusahaan yang tumbuh berkembang pastilah menghasilkan produk di mana produk yang dihasilkan

tersebut dapat sejenis dan diproduksi tidak hanya dari satu perusahaan saja. Tentu saja hal ini membuat banyak perusahaan bersaing agar dapat memiliki keunggulan dibandingkan dengan perusahaan sejenis lainnya.

Dalam persaingan ini perusahaan akan terus berinovasi dengan memanfaatkan teknologi yang ada saat ini untuk dapat bertahan dalam persaingan, hal tersebut dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja pada karyawan perusahaan. Jika kinerja karyawan baik yang hasilnya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan, salah satu kunci sukses untuk memenangkan persaingan adalah Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan efisien. Untuk itu, perusahaan akan dituntut untuk dapat lebih selektif dalam memilih SDM yang mampu menunjukkan kinerja yang baik.

Sumber daya manusia yang profesional akan menjadi subyek utama dalam upaya untuk menghasilkan barang dan jasa atau layanan yang berkualitas tinggi dan kompetitif (Kevin Fewa, Edi S Nugroho dan Solehudin 2021). Maka sebuah perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar dapat mewujudkan tujuan organisasi. Pengelolaan SDM harus meningkatkan kualitas suatu perusahaan yang dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja pada perusahaan (Artini, 2015) dalam (Ipan Pauji & Nunung Nurhasanah 2022).

Untuk mencapai tujuannya dalam jangka waktu tertentu, organisasi harus mampu mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidangnya masing-masing. penciptaan kebijakan yang relevan dengan manajemen, salah satunya membahas pemberdayaan sumber daya manusia. Semua operasi kelembagaan dan alur kerja dalam bisnis didorong terutama oleh SDM. (Hidayat C, 2015) dalam (Agustian et al., 2022)

Kinerja ialah bagian yang menarik dan sangat penting karena terbukti manfaatnya, dan kinerja mencerminkan kemampuan kerja karyawan. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi, perusahaan akan berharap supaya karyawan dapat bersungguh-sungguh dalam bekerja sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing, jika kinerja yang dihasilkan tidak baik, maka tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai. Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam dunia industri baik itu di bidang manufaktur maupun jasa. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari yang dicapai oleh seorang karyawan secara individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan (Ganesha Rahyuda & Bagus Danendra, 2019). Salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja adalah beban kerja yang diberikan kepada karyawannya. Beban kerja adalah upaya yang harus dihasilkan agar dapat memuaskan keseluruhan permintaan tugas yang diberikan kepada pekerja (Purbasari & Purnomo, 2019). Beban kerja dan kinerja karyawan saling terkait satu sama lain, karena untuk memberikan posisi kepada karyawan dengan tepat, suatu perusahaan dapat melihat beban kerjanya terlebih dahulu. Perusahaan sangat dipengaruhi oleh beban kerja dan kinerja karyawan. Pembagian beban kerja yang tidak sesuai dapat membuat karyawan kehilangan motivasi saat bekerja sehingga pada akhirnya mereka bersifat pasif dalam menanggapi pekerjaan. Pentingnya beban kerja dipertimbangkan dan dialokasikan dengan benar dan sesuai berdasarkan skill karyawan, karena ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Dengan melihat peran kinerja yang dimiliki oleh setiap pegawai yang ada, maka perubahan akan datang dari setiap pegawai. Misalnya, seseorang akan berkinerja baik jika memiliki tingkat keterampilan yang tinggi, pembagian job kerja yang adil dan terukur.

Berangkat dari latar belakang diatas, penulis mencoba untuk melakukan analisis terhadap PT. FCC Indonesia Karawang yaitu suatu perusahaan yang bergerak di bidang manufacture, yang menghasilkan produk komponen Clutch

(Kopling) yang merupakan salah satu bagian terpenting di motor. PT FCC Indonesia Karawang terus berusaha meningkatkan kinerja internal dengan maksimal, yang berarti bahwa perusahaan harus memahami beban kerja setiap karyawan dalam bekerja yang akan membuat kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Jumlah karyawan saat ini apakah sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada, pencapaian target yang dikerjakan apakah sudah tercapai, Kemudian tempat kerja serta prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan dapat dimengerti. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan agar dapat melakukan tugas dengan baik dan memiliki efisiensi waktu dan minimnya pendorong terutama dari rekan-rekan sekerja saat menyelesaikan hal-hal yang menjadi tugasnya dimana tujuannya adalah supaya pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat karena pekerjaan dilakukan dan diselesaikan bersama-sama. Melihat uraian di atas, mengacu pada fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan serta mengingat betapa pentingnya Beban kerja PT. FCC Indonesia Karawang sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini akan mengkaji hal tersebut secara mendalam mengenai **“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT FCC INDONESIA KARAWANG”**

## **TIJAUAN PUSTAKA**

### **Beban Kerja**

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang ditawarkan kepada seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk dibuat. “Beban kerja menurut Tarwaka (2011:106) dalam Melani Puji Rahayu (2021) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu” Sedangkan menurut Pemendagri No.12/2018 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang di bebaskan kepada karyawan dapat dikategorikan dalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity) , dan beban kerja yang terlalu rendah (under capacity). Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Siswanto et al., 2019).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut Mangkunegara (2006:677) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fadlurrahman et al., 2021). Wibowo (2010) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut. Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi.

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari yang dicapai oleh seorang karyawan secara individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan (Ganesha Rahyuda & Bagus Danendra, 2019).

H1 : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh beban kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Pengaruh beban kerja merupakan segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Beban kerja yang dialami oleh pekerja jika terlalu berlebihan dapat menyebabkan timbulnya rasa lelah baik itu secara fisik maupun mental. Namun jika beban kerja yang diberikan kurang terhadap pekerjaan tersebut sedikit melakukan pergerakan maka akan timbul rasa bosan ketika bekerja. Beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Beban kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila beban kerja yang diberikan terhadap karyawan semakin tinggi, maka akan menurunkan kinerja karyawannya (Paramitadewi, 2017)

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independent dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen Beban Kerja. Sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai.

### **Definisi Operasional**

Untuk menentukan signifikansi variable yang dipelajari dalam pemasaran, konsep operasional dikedepankan untuk mempromosikan dan memandu masalah yang sedang dianalisis. Pengertian operasional menurut (Sugiyono, 2016) penentuan kontrak atau sifat yang akan diteliti sedemikian rupa sehingga menjadi variabel yang terukur. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen Beban Kerja (X) kinerja karyawan (Y). Adapun definisi operasional dari variabel penelitian ini bertujuan agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah di definisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalnya alat ukur yang akan digunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang ditelitinya. Berikut merupakan operasional variable dalam penelitian in dapat di lihat pada tabel 1:

**Tabel 1**  
**Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>
Beban Kerja (X) Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan	Tuntutan fisik	Kondisi Kesehatan fisik
		Kondisi mental karyawan
	Tuntutan Tugas	Kondisi psikologi karyawan
		Standar Pekerjaan Kesan seseorang terhadap tugasnya
Kinerja <i>Karyawan</i> (Y)  Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja ( <i>output</i> ) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kualitas kerja	Teliti dan rapih
		Hasil sesuai instruksi
	Kuantitas kerja	Tidak menunda-nunda pekerjaan
		Hasil kerja sesuai target
	Tanggung jawab	Kemampuan melakukan tugas sesuai prosedur
		Kemampuan menanggung resiko
		Kemampuan kerjasama antar rekan
	Kerjasama	Komunikasi baik
		Inisiatif
	Kemampuan memanfaatkan sumber daya	

### Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh *Karyawan* PT. FCC Indonesia Karawang sebanyak 908 orang. Dalam penentuan sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik penarikan sampel *Sampel Random Smapling*, menurut (Sugiyono, 2016) *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel.

Dalam menentukan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)} = \frac{908}{1 + (908 \times 0,01)} = 90,07$$

n = 90

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa jumlah sampel berjumlah 90 orang yang dianggap mampu mewakili populasi yang ada.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi, teknik wawancara yang dilakukan untuk memperoleh informasi atau data dari pengamatan secara langsung kelengkapan dengan mengadakan tanya jawab kepada objek penelitian. Kuesioner yang di berikan merupakan Daftar pernyataan mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja *Karyawan* PT. FCC Indonesia Karawang. Dalam pengisian kuisisioner, reponden memberikan pendapat dengan memilih pilihan jawaban yang telah disediakan. Berikut skor bobot penilaian. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyajikan responden dengan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis (Sugiyono, 2016) Kuesioner yang memiliki indeks skala likert digunakan dalam penelitian ini.

### Teknik analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan menggunakan SPSS Versi 26. Dengan pengujian Deskriptif dan verifikatif. Teknik Analisa data yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan pengujian hipotesis menggunakan hipotesis secara simultan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Jalur

Tabel 2 Hasil Koefisien Jalur Beban Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.213	3.053		6.276	0.000
	Beban Kerja	0.546	0.087	<b>0.556</b>	6.272	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja (X) memiliki nilai sig 0,000 atau  $\alpha < 0,10$ . Dengan nilai koefisien jalur variable beban kerja sebesar 0.556 (X) terhadap Kinerja (Y). Artinya beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 3 Hasil Koefisien Determinasi beban kerja terhadap Kinerja

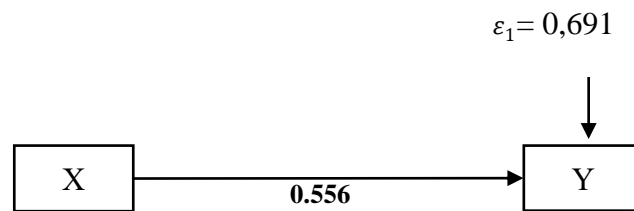
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556	0.309	0.301	3.4376

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: Hasil PEngolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai *RSquer* ( $R^2$ ) adalah sebesar 0.309 atau sebesar 30,9%. Dimana nilai tersebut yang mempengaruhi antara beban kerja (X) terhadap Kinerja (Y) sedangkan sisanya sebesar 69.1% (100%-30.9%) dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya untuk mendapatkan nilai  $\varepsilon_1$  maka dapat menggunakan rumus  $\varepsilon_1 = \sqrt{1 - R^2}$  berdasarkan hasil *output* koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu 0,309 atau 30,9% maka  $\varepsilon_1 = \sqrt{1 - 0.309} = 0,691$



Gambar 1 Diagram Analisis Jalur  
 Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan gambar 1, dapat diketahui bahwa besaran pengaruh X (beban kerja) terhadap Y (Kinerja) adalah sebesar 0.556 atau sebesar 55.6% dengan nilai *standar error* sebesar 0.691.

**Uji Hipotesis**

**Hasil Uji Parsial (uji t)**

Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kinerja (Y)

kriteria dasar pengambilan keputusan dalam uji t, sebagai berikut :

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan sig. > 0,10, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan sig < 0,10 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Untuk pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 10\%$ , *degree of freedom* (df) = (n-2) = 90-2 = 88 diperoleh  $t_{tabel} = 1,293$ . Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 Hasil Uji T variable X terhadap Y

Struktural	Sig.	A	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	kesimpulan
Pyx	0,000	0,10	6,272	1,293	H0 ditolak

Sumber : peneliti 2023

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} = 6,272 > t_{tabel} = 1,293$  maka  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu *Beban Kerja* (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

$H_1 =$  Variabel *Beban Kerja* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) secara parsial.

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F dipakai dalam menguji hipotesis secara bersama-sama dengan hasil yaitu

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	4.648	1	4.648	39.335	.000 <sup>b</sup>
	Residual	10.399	88	.118		
	Total	15.048	89			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: Hasil Pengolahana SPSS

Berdasarkan hasil dari uji F bahwa nilai F hitung sebesar  $39.335 > F_{tabel}$  yaitu sebesar 1.79 dan nilai sig sebesar  $0.000 < 0.10$  sehingga keputusan uji  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa kinerja di pengaruhi oleh beban kerja.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial nilai  $t_{hitung} = 6,272 > t_{tabel} = 1,293$  dan signifikan sebesar  $0.000 < 0.10$  dengan besaran pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar 0.556 atau sebesar 55,6%. Hal ini berarti beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja *karyawan* PT. XYZ. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Melani Puji Rahayu, 2021), (Yudha Adityawarman et al., 2015) dimana hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari penelitian tersebut dapat, bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin adil pembagian beban kerja di tempat kerja yang dirasakan karyawan maka semakin meningkat pula kinerja pada karyawan.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja *karyawan* PT. FCC Indonesia Karawang, tetapi beban kerja bukanlah satu-satunya variable penentu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karna karyawan dapat menerapkan aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan sedikit banyaknya akan memaksimalkan dan mengoptimalkan apa yang menjadi tugasnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, S., Solehudin, & Banuara Nadeak. (2022). PENGARUH MOTIVASIDAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH. *Jurnal Sosial Humaniora*, 13(1), 1–8.
- Danendra, A A Ngurah Bagus dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2019. The Effect Of Work Loads On Employee Performance With Job Satisfaction An A Mediation Variable. *Journal of Business Management and Economic Research*. Vol. 3. Issue. 8. pp. 40-49.
- Hasibuan, & Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Rpj. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(2), 27-41.
- Ipan Pauji & Nunung Nurhasanah (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 82–92.
- Kevin, F. M. Edi, S., & Solehudin, (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT XYZ KARAWANG. *Jurnal ilmiah Indonesia*, 6(1)
- Melani, P. R., Putri, R.,Wida, N.A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandung Media Grafika. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB)*, Vol. XII, No. 2, hal. 64-70.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397.

- Purbasari, A., & Purnomo, A. J. 2019, 'Penilaian Beban Fisik Pada Proses Assembly Manual', *Sigma Teknik Universitas Riau Kepulauan*, 2(1), pp. 123–130.
- Purba.P, & Solehudin. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KESEHATAN DI KLINIK DR. HERMANTONI CARDIAC CENTER. *Gorontalo Management Research* , 5(2), 218–227.
- Siswanto, S., A. S. Supriyanto, U. Ni'mah, N. Asnawi, dan I. S. Wekke. 2019. Does a Workload Influence the Performance of Bank Employees? *Management Science Letters*, 9 (5), 639–650
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Mangkunegara. “Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Bandung : Rafika Aditama.2021