



PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK CLUSTER LUBUKLINGGAU

Nabila Defta Putri¹, Astrid Riance², Muhammad Effendi³

¹²³Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: *putrinabiladefta@gmail.com¹, astridriance@univbinainsan.ac.id²,

muhammadeffendi@univbinainsan.ac.id³

*Corresponding Author

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri Tbk. Cluster Lubuklinggau. Dalam penelitian ini populasi dan sampel yang dimaksud adalah karyawan pada PT Bank Mandiri Tbk. Cluster Lubuklinggau yang berjumlah 42 orang. Dari hasil Uji t hasil penelitian menunjukkan bahwa dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7.505 dan t_{tabel} pada taraf nyata sebesar 2.021. Ini menunjukkan bahwa $7.505 > 2.021$ dan $Sig\ 0.005 < 0.005$. Maka dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat adanya pengaruh signifikan beban kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan hasil Uji t hasil penelitian menunjukkan bahwa dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9.244 dan t_{tabel} pada taraf nyata sebesar 2.021. Ini menunjukkan bahwa $9.244 > 2.021$ dan $Sig\ 0.005 < 0.005$. Maka dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat adanya pengaruh signifikan pengawasan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya Dari hasil Uji F hasil penelitian menunjukkan bahwa dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 50.497 dan t_{tabel} pada taraf nyata sebesar 3.23. Ini menunjukkan bahwa $50.497 > 3.23$ dan $Sig\ 0.005 < 0.005$. Maka dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat adanya pengaruh signifikan beban kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : beban kerja, pengawasan, dan kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of workload and supervision on employee performance at PT Bank Mandiri Tbk. Lubuklinggau Cluster. In this study the population and sample referred were are employees at PT Bank Mandiri Tbk. Lubuklinggau cluster, totaling 42 people. From the results of the t-test, the results showed that tcount value of 7.505 and ttable at a significant level of 2.021 could be obtained. This shows that $7.505 > 2.021$ and $Sig\ 0.005 < 0.005$. So thus it can be decided that H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there was a significant effect of workload (X_1) on employee performance (Y). While the results of the t-test results of the study show that a tcount value of 9,244 can be obtained and ttable at a significant level of 2,021. This shows that $9.244 > 2.021$ and $Sig\ 0.005 < 0.005$. So thus it can be decided that H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there was a significant influence of supervision (X_1) on employee performance (Y). Furthermore, from the results of the F test, the results showed that a tcount value of 50,497 and a ttable at a significant level of 3.23 could be obtained. This shows that $50.497 > 3.23$ and $Sig\ 0.005 < 0.005$. So thus it can be decided that H_0 was rejected and H_a was accepted. This means that there was a significant influence of workload (X_1) and supervision (X_2) on employee performance (Y).

Keywords : workload, supervision, employee performance

I. PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman dan pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan khususnya Perbankan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik sebab manajemen sumber daya manusia bukan hanya aktivitas strategi berkala, melainkan juga merupakan sesuatu yang pokok dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut setiap organisasi harus selalu berusaha meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja yang baik bagi perusahaan Perbankan tergantung dari sumber daya manusianya, selain itu juga diperlukan penilaian beban kerja dan pengawasan oleh pihak perusahaan perbankan agar dapat menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja para karyawan, dengan demikian keberlangsungan suatu perusahaan perbankan tergantung oleh kinerja karyawan.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berasal dari organisasi [Marhendro: 2018]. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategi organisasi, seorang yang memiliki kinerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Kinerja tinggi cerminan karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai karyawan.

Salah satu faktor pendukung terciptanya kinerja karyawan yang tinggi adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit bagian dalam organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi [Suwatno, 2017]. Jika pegawai

menganggap pekerjaan sebagai beban kerja, karyawan akan mengalami ketegangan di dalam pekerjaan. Hal ini dapat disebabkan kemampuan yang tidak sesuai dengan tuntutan organisasi dan akan berdampak pada perilaku yang ditampilkan oleh karyawan, yaitu perilaku tidak efektif dalam bekerja, seperti malas, menghindari tugas atau rendahnya motivasi dan kinerja karyawan.

Selain beban kerja kinerja sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan. Pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan kerja yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Pengawasan secara umum dapat diartikan sebagai suatu cara yang dilakukan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, sehingga tercapainya visi dari organisasi. Pengawasan merupakan proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang direncanakan [Irham Fahmi, 2016].

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cluster Lubuklinggau merupakan salah satu perusahaan menyediakan layanan perbankan seperti penyediaan likuiditas, penerimaan setoran dana, pengelolaan dana dan rekening, fasilitas *cash management*, serta layanan perbankan lain untuk pegawai dan mitra bisnis.

Dari hasil pengamatan awal dan hasil wawancara dengan pimpinan di tempat penelitian terdapat beberapa fenomena yang dapat dikategorikan sebagai gejala pemicu munculnya fenomena beban kerja dan pengawasan. Dari segi beban kerja, karyawan officer brand manager dan pelaksana terkadang diberi beban kerja yang banyak sehingga mereka tidak maksimal dalam bekerja, kurang cepat mengambil

keputusan pada saat mengatasi kejadian yang tak terduga, penggunaan waktu kerja kurang sesuai SOP, beban kerja yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu.

Dari teori yang sudah dijelaskan bertolak belakang dengan fakta dilapangan, dimana hasil observasi variabel pengawasan diperoleh koordinasi berbagai tugas, fungsi dari bagian, terkadang kurang optimal dalam pencapaian tujuan, terkadang kurang dalam melakukan pengawasan yang lebih rutin, kurang memusatkan perhatian pada pengawasan bidang tertentu, sistem pengawasan kurang tepat waktu dengan kenyataan dilapangan, informasi pengawasan dan flexibel kurang berjalan dengan baik dari pimpinan.

Selanjutnya variabel kinerja karyawan berjalan kurang baik seperti: kerja karyawan selama ini sudah cukup baik akan tetapi ada sebagian karyawan yang kinerjanya masih di bawah standar, sehingga target kerja tercapai sebesar 90% dan target kerja kurang tercapai 10%, misalnya pekerjaan yang seharusnya siap dalam waktu 1 hari dilaksanakan dalam waktu 2 hari, Masih adanya karyawan yang tidak bisa diajak untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, Kurangnya bentuk tanggung jawab dari karyawan dalam bekerja seperti penggunaan alat atau sarana kerja, Masih kurangnya kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan, hal ini dilihat dari pengalaman pekerjaan karyawan yang tidak diterapkan dengan baik di lapangan, contoh pada saat pelatihan, kurangnya sikap disiplin dan rajin dari beberapa karyawan tersebut, sehingga ilmu yang didapatkan terbuang sia-sia, Masih ada karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan pendidikan sarjana yang didapatkan.

Berdasarkan fenomena diatas, akan dilakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri (Persero) Tbk Cluster Lubuklinggau”

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka :

a. Kinerja Pegawai

- 1) Kerja karyawan selama ini sudah cukup baik akan tetapi ada sebagian karyawan yang kinerjanya masih di bawah standar misalnya pekerjaan yang seharusnya siap dalam waktu 1 hari dilaksanakan dalam waktu 2 hari.
contoh : Menganalisis pemberian kredit kepada calon debitur serta memantau kelancaran pembayaran yang dilakukan
- 2) Masih adanya karyawan yang tidak bisa diajak untuk bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.
contoh: salah satu karyawan lebih memilih menyelesaikan yang menjadi tugasnya terlebih dahulu daripada mengerjakan pekerjaan dalam tim.
- 3) Kurangnya bentuk tanggung jawab dari karyawan dalam bekerja seperti penggunaan alat atau sarana kerja.
contoh : lupa mematikan komputer pada saat pulang kerja.
- 4) Masih kurangnya kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan, hal ini dilihat dari pengalaman pekerjaan karyawan yang tidak diterapkan dengan baik di lapangan, contoh pada saat pelatihan, kurangnya sikap disiplin dan rajin dari beberapa karyawan tersebut, sehingga ilmu yang didapatkan terbuang sia-sia. Contoh : menunda pekerjaan pada saat senggang

Beban Kerja

- 1) Karyawan officer brand manager dan pelaksana terkadang diberi beban kerja

yang banyak sehingga mereka tidak maksimal dalam bekerja.

- 2) Kurang cepat mengambil keputusan pada saat mengatasi kejadian yang tak terduga.
- 3) Penggunaan waktu kerja kurang sesuai SOP.
contoh : terlambat datang, ataupun pulang lebih awal.
- 4) Beban kerja yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu.
contoh : mencari nasabah sesuai target nilai dan waktu (awal bulan hingga akhir bulan)

Pengawasan

- 1) Koordinasi berbagai tugas, fungsi dari bagian, terkadang kurang optimal dalam pencapaian tujuan.
contoh : kurangnya kerjasama tim
- 2) Terkadang kurang dalam melakukan pengawasan yang lebih rutin.
contoh : pengawasan dilakukan hanya pada saat deadline tujuan tertentu
- 3) Kurang memusatkan perhatian pada pengawasan bidang tertentu.
contoh : melakukan pengawasan sekilas
- 4) Sistem pengawasan kurang tepat waktu dengan kenyataan dilapangan.
- 5) Informasi pengawasan dan flexibel kurang berjalan dengan baik dari pimpinan.
contoh : tidak ada sanksi mengenai kesalahan yang dilakukan karyawan

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cluster Lubuklinggau ?

- b. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cluster Lubuklinggau ?
- c. Apakah ada pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cluster Lubuklinggau?

Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang ada maka penelitian ini dibatasi pada masalah pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cluster Lubuklinggau.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cluster Lubuklinggau.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cluster Lubuklinggau.
- c. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cluster Lubuklinggau.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dari aspek teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peneliti sendiri dan perguruan tinggi.

2) Bagi Obyek Penelitian



Sebagai bahan masukan dan kebijakan bagi pimpinan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cluster Lubuklinggau.

3) Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk melakukan kajian serta penelitian lebih lanjut dan dapat dijadikan referensi tentang variabel beban kerja, pengawasan dan kinerja karyawan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Tempat atau lokasi penelitian ini dilakukan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cluster Lubuklinggau, yang beralamat di Jalan Yos Sudarso Kelurahan Taba Jemekeh Kecamatan Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau No. Telp. (0733) 3289968.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dari proses perencanaan hingga proses pelaporan selesai, terhitung dari bulan September 2022 sampai dengan Bulan Februari 2023 dengan alokasi pembagian waktu

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan metode *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari r_{tabel} dengan signifikan 5 %. Adapun hasil uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20 didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X1)

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.

Variabel Pernyataan	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	r_{tabel} n = 20	Kesimpulan
Beban Kerja (X ₁)	0,898	0,444	Reliabel

Dari hasil uji realibilitas di atas dapat dilihat bahwa korelasi antara skor variabel beban kerja (X1) Nilai koefisien *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,898 dan n = 20. r_{tabel} 0,444 untuk tingkat signifikan $\alpha = 5 \%$, berarti variabel r_{hitung} 0,898 > r_{tabel} 0,444, maka kuisioner sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat dijadikan alat ukur pada analisis selanjutnya di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cluster Lubuklinggau.

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X2)

Variabel Pernyataan	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	r_{tabel} n = 20	Kesimpulan
Pengawasan (X ₂)	0,910	0,444	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.

Dari hasil uji realibilitas di atas dapat dilihat bahwa korelasi antara skor variabel pengawasan (X2) Nilai koefisien *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,910 dan n = 20. r_{tabel} 0,444 untuk tingkat signifikan $\alpha = 5 \%$, berarti variabel r_{hitung} 0,910 > r_{tabel} 0,444, maka kuisioner sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat dijadikan alat ukur pada analisis selanjutnya di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cluster Lubuklinggau.

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel pernyataan	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	r_{tabel} n = 20	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	0,941	0,444	Reliabel

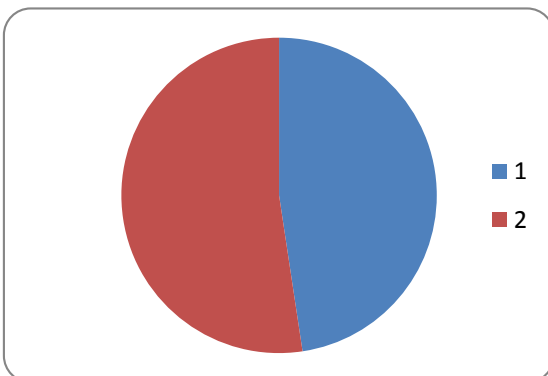
Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.

Dari hasil uji realibilitas di atas dapat dilihat bahwa korelasi antara skor variabel kinerja karyawan (Y) Nilai koefisien *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,941 dan $n = 20$. r_{tabel} 0,444 untuk tingkat signifikan $\alpha = 5\%$, berarti variabel r_{hitung} 0,941 $>$ r_{tabel} 0,444, maka kuisioner sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas, sehingga dapat dijadikan alat ukur pada analisis selanjutnya di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cluster Lubuklinggau.

Hasil Penelitian

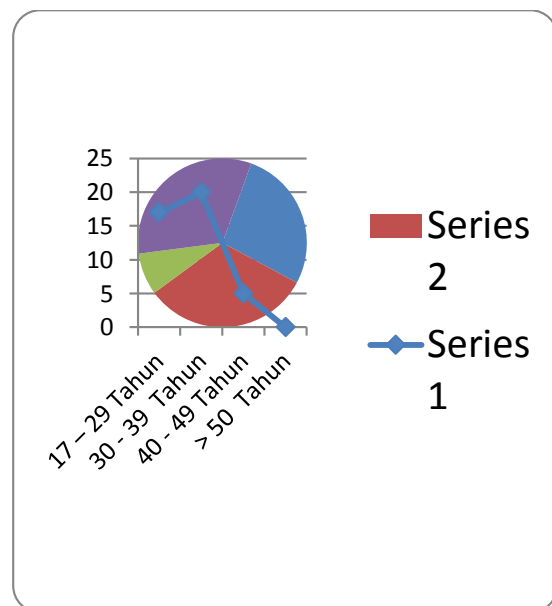
Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden dengan tujuan untuk mendeskripsikan pengaruh beban kerja dan pengawasan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cluster Lubuklinggau. Dengan jumlah responden penelitian sebanyak 42 orang.



Gambar. 3.5 Jumlah dan Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

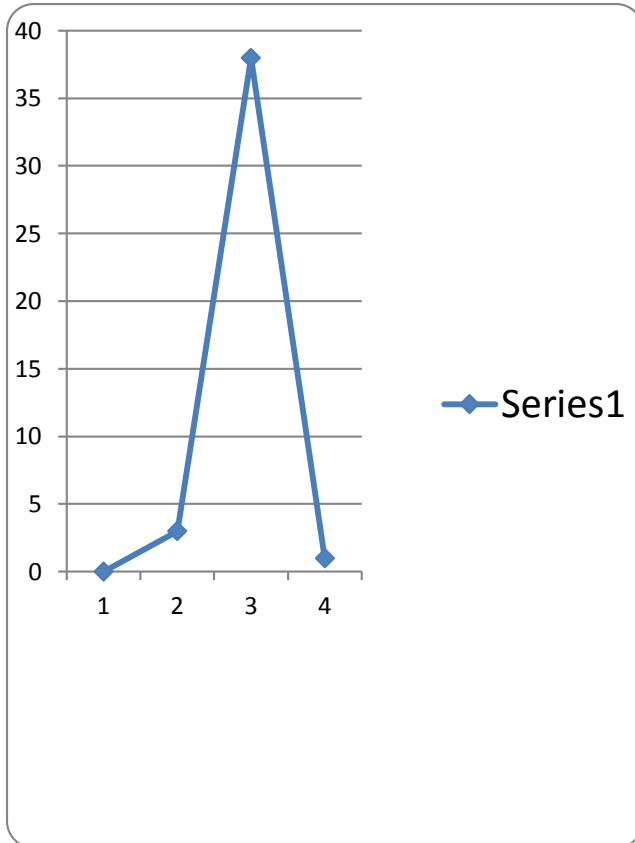
Pada gambar 4.1. menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjawab kuesioner adalah laki-laki yang berjumlah 20 orang (47.62%) sedangkan perempuan berjumlah 22 orang (52,38%). Responden yang menjawab kuisioner lebih banyak perempuan karena karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cluster Lubuklinggau banyak menghadapi konsumen (52,38%).



Gambar. 3.6 Jumlah dan Karakteristik Responden Menurut Umur

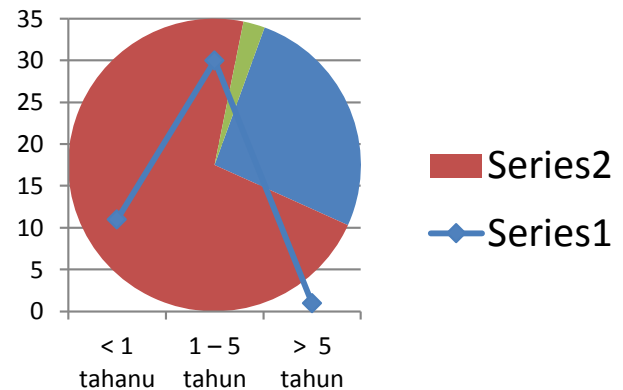
Pada gambar 4.2. menunjukkan sebagian besar bahwa responden yang menjawab kuesioner adalah umur 17 – 29 tahun berjumlah 17 orang (40,47%), umur 30 – 39 tahun berjumlah 20 orang (47,62%), umur 40 – 49 tahun berjumlah 5 orang (11,91%), dan umur > 50 tahun berjumlah 0 orang (0,0%). Umur yang paling dominan di

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cluster Lubuklinggau adalah 30 – 39 tahun dikarenakan masih energik dan semangat tinggi. (47,62%).



Gambar. 3.7 Jumlah dan Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Pada gambar 4.3. menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjawab kuesioner adalah yang berpendidikan SMA berjumlah 0 orang (0.0%), berpendidikan D3 berjumlah 3 orang (7.14%), berpendidikan S1 berjumlah 38 orang (90.48%), dan berpendidikan S2 berjumlah 1 orang (2.38%). Yang paling dominan pegawai di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cluster Lubuklinggau adalah berpendidikan Sarjana (S1) (90.48%).



Gambar. 3.8 Jumlah dan Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

Pada gambar 4.4. menunjukkan sebagian besar bahwa responden yang menjawab kuesioner adalah 1 tahun < berjumlah 11 orang (26,19%), 1 – 5 tahun berjumlah 30 orang (71,43%), > 5 tahun berjumlah 1 orang (2,38%). Lama bekerja yang paling dominan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cluster Lubuklinggau adalah 1 – 5 tahun (71,43%).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian baik secara parsial maupun simultan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Hasil uji t dapat menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cluster Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 7,505$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 2,021$

- dengan tingkat signifikan = $0,000 < (\alpha)$ 0.05, df (n-2) $42 - 2 = 40$ adalah sebesar 2,021, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cluster Lubuklinggau sesuai dengan hasil observasi.
- b. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pengawasan (X_2) terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cluster Lubuklinggau menunjukkan nilai thitung = 9,244 lebih besar dari nilai ttabel 2,021 dengan tingkat signifikan = $0,001 < (\alpha)$ 0.05, df (n-2) $42 - 2 = 40$ adalah sebesar 2,021, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cluster Lubuklinggau sesuai dengan hasil observasi.
- c. Bahwa fhitung yang diperoleh adalah $50,497 > ftabel = 3,23$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$ df = $n - k = 42 - 2 = 40$ adalah sebesar 3,23 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas yaitu beban kerja dan pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima sesuai dengan hasil observasi.
- V. DAFTAR PUSTAKA**
- Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (Bandung: alvabeta, 2016), 151.
- Suwatno and D. J. Priansa, "Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis," Bandung: Alfabeta, 2011, p. 360.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, 3rd ed. Jakarta: Rajawali Pers, 2017.
- D. Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, 1st ed. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016.
- Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta, 2016.
- M. . Dr. Kasmir M.M., "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)," in *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, I., M. A. Djalil, Ed. Bandung: Alfabeta, 2016, p. 300.
- D. Sunyoto, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 1st ed. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service), 2018.
- Jhonny, dkk, *Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Metal Jaya Pematangsiantar*, Vol.1 No.2, 2015.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, 3rd ed. Bandung: PT. Refika Aditama, 2017.
- Hasibuan, dkk, *Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Perjuangan*, 2021.
- P. Afandi, *Concept and Indicator Human Resources Management for Management Research*, I. Yogyakarta: Budi Utama, 2016.
- Kurwiany, Emmanuel, *The Effect Of Compensation and Workload On Employee Performance With Turnover Intention As a Mediation Variable In Save The Children Indonesia*, Volume 3, Issue 3, April 2022.
- S. R. M. Koesomowidjojo, *Analisis Beban Kerja*, 1st ed. Jakarta: Raih Asa



- Sukses, 2017.
- S. Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, 3rd ed. Jakarta: Pt. Bumi Askara, 2018.
- D. Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, 9th ed. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Team, *Buku Pedoman Penyusunan Proposal dan Skripsi*, 2022.