

PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MANAKARA SAKTI ABADI

**Sawad
Idris**

Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tadulako
Email: sawadsmk@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah penempatan karyawan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada tambak udang vaname kecamatan sarjo kabupaten pasangkayu karena melihat banyaknya variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja sehingga penulis melakukan penelitian dengan menggunakan penempatan karyawan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian penjelasan (Explanatory research) dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu menggunakan semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 34 responden. Adapun model analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji hipotesis analisis linear berganda. Hasil yang diperoleh dari pengolahan data menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel penempatan karyawan dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada tambak udang vaname PT. Manakara Sakti Abadi.

Kata kunci: Penempatan karyawan, beban kerja, kinerja

Abstract

This study aims to determine whether employee placement and workload affect employee performance at vaname shrimp ponds, Sarjo sub-district, Pasangkayu district because of the many variables that affect performance, so the authors conducted research using employee placement and workload on employee performance. The type of research used is explanatory research using quantitative methods. The sampling technique in this study used the census that uses all the population as a sample that is as many as 34 respondents. The analysis model used in this study uses multiple linear analysis hypothesis testing. The results obtained from data processing indicate that simultaneously and partially the variables of employee placement and workload have a significant effect on employee performance at vaname shrimp ponds PT. Manakara Sakti Eternal

Keywords: Employee placement, workload, performance

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah instansi formal yang di dalamnya terdapat proses produksi barang atau jasa yang bertujuan untuk memperoleh laba atau keuntungan. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan karena sumber daya manusia adalah salah satu motor penggerak dari sebuah perusahaan tersebut, ketika kinerja sumber daya manusianya menurun otomatis akan berpengaruh untuk mencapai visi dan misi perusahaan yakni untuk mendapatkan keuntungan/laba. Perusahaan dapat memperoleh keuntungan secara maksimal dengan cara harus memaksimalkan semua sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Untuk mencapai sumber daya alam yang maksimal yaitu dengan cara mengoptimalkan sumber daya yang ada pada sebuah perusahaan, dan untuk mencapai sumber daya manusia yang maksimal yaitu dengan cara perusahaan mengoptimalkan kinerja dari setiap karyawan yang ada pada perusahaan, salah satu cara yang digunakan dalam melihat kinerja karyawan perusahaan adalah proses penempatan karyawan dan beban kerja yang diberikan setiap karyawan (Runtuwene et al., 2016).

Perusahaan tambak udang merupakan salah satu perusahaan yang besar yang ada di Kecamatan Sarjo. perusahaan ini bergerak dalam bidang perikanan yakni tambak udang. Penulis melihat bahwa terjadi fenomena mengenai penempatan karyawan dan beban kerja pada perusahaan tersebut. Dalam proses menempatkan karyawan pada karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yaitu seorang teknisi yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan jabatan yang dimilikinya karyawan tersebut hanya buruh harian yang dijadikan karyawan (Tahip, 2020).

Begitupun dengan beban kerja, beban kerja yang diberikan setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan seorang karyawan tersebut jika tidak maka akan berdampak pada kinerja seorang karyawan (Runtuwene et al., 2016). Beban kerja yang berlebihan akan berdampak negatif bagi seorang karyawan maupun beban kerja yang sangat sedikit, dalam memberikan beban kerja pada seorang karyawan haruslah benar-benar sesuai dengan kemampuannya ketika tidak sesuai dengan kemampuannya maka ada beberapa yang mungkin terjadi yakni pekerjaan yang tidak selesai karena terlalu banyak atau karyawan yang banyak santai karena sedikitnya pekerjaan yang diberikan yang mana ketika terjadi seperti ini berarti perusahaan tidak bisa mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya.

Salah satu yang menjadi dasar untuk melakukan penelitian ini adalah fenomena yang didapat oleh peneliti dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan menyatakan bahwa yang menjadi anak fider (anak pakan) yang ada di perusahaan ini adalah buruh harian yang digunakan pada saat pembuatan perusahaan yang di angkat menjadi karyawan. Begitupun dengan mekanik yaitu buruh harian yang dijadikan mekanik di perusahaan tersebut dengan arti bahwa kebanyakan yang menjadi karyawan di perusahaan ini adalah pekerja harian yang diangkat menjadi karyawan tetap, untuk penentuan tempat atau posisi karyawan ditunjuk langsung oleh direktur yang kemudian setelah di tentukan posisi karyawan baru di berikan pemahaman atau pelatihan mengenai posisi yang akan di tempatkan. (Tahip, 2020).

Selanjutnya adalah beban kerja, proses pemberian beban kerja oleh karyawan ditentukan oleh manajer perusahaan misal seorang admin tugas dan fungsinya adalah persoalan administrasi, input jadwal harian pakan keluar, masuk dan keluarnya barang dan gaji karyawan. Sedangkan mekanik tugasnya adalah mengontrol mesin, lampu area tambak dan alat pendukung operasional, dan teknisi tugasnya adalah pengobatan air, fermentasi mengambil keputusan waktu panen, takaran jumlah pakan dan lain sebagainya, pider diberi tugas memberi pakan udang di waktu yang sudah dijadwalkan yaitu sebanyak 5 kali dalam 24 jam pembersihan kolam pasca panen (Iqbal, 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tambak udang vaname PT. Manakara Sakti Abadi.

Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut (Suwatno, 2016).

Pekerjaan yang maksimal dapat ditentukan dengan posisi seseorang menempati suatu pekerjaan tertentu, (Fadillah et al., 2013) menjelaskan penempatan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "*The right man on the right place and the right man behind the job*".

Menurut (Suwatno, 2016) dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Pengetahuan kerja
3. Keterampilan kerja
4. Pengalaman kerja

Koesomowidjojo, (2017) menjelaskan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban

kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*), Rolos et al., (2018.)

Beban kerja seharusnya tidak berlebihan dan juga tidak terlalu sedikit pekerjaan yang berlebihan maka akan menjadi masalah dalam perusahaan atau terjadi beban kerja yang terlalu tinggi yang mengakibatkan stress kerja pada karyawan, begitupun dengan ketika perusahaan memberikan pekerjaan yang terlalu sedikit maka akan menjadi masalah juga karena perusahaan tidak berhasil mengoptimalkan sumber daya manusia perusahaan artinya ketika terjadi seperti itu maka perusahaan dianggap kurang mampu dalam memaksimalkan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan.

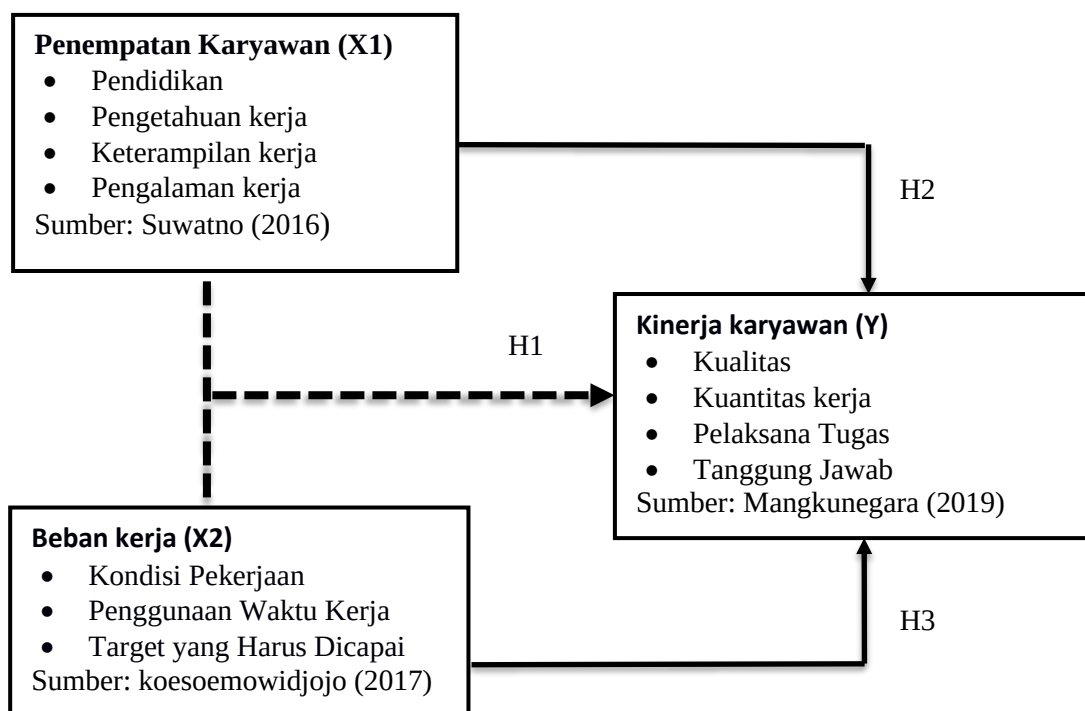
Dalam penelitian ini ada indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh Koesomowidjojo (2017) yang meliputi antara lain:

- Kondisi Pekerjaan.
- Penggunaan waktu
- Target yang harus dicapai

Menurut Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Jadi berdasarkan penjelasan tersebut yaitu kinerja adalah suatu kegiatan/pemberian tugas dan tanggung jawab terhadap seorang karyawan untuk mengelola sesuatu yang sesuai tanggung jawabnya dari perusahaan itu agar dapat memperoleh suatu tujuan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, perlu diperhatikan adalah kinerja dari setiap karyawan, kinerja karyawan merupakan gambaran dari sebuah perusahaan untuk melihat peningkatan atau penurunan dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam sebuah perusahaan. Ketika kinerja karyawan meningkat maka dapat dikatakan perusahaan tersebut mengalami peningkatan/kemajuan. Untuk mencapai kinerja yang optimal dari perusahaan harus memperhatikan penempatan karyawan dan beban kerja terhadap karyawan tersebut.

Berdasarkan pemaparan diatas maka model hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Model Hipotesis

-----➔ = Pengaruh Secara Simultan
 =====➔ = Pengaruh Secara Parsial

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian asosiatif Kausal. Sugiyono (2019) asosiatif kausal adalah penelitian yang bermaksud menggambarkan dan menguji hipotesis dua variabel atau lebih, hubungan kausal merupakan hubungan sebab akibat antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan maret 2021 dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel (*Sensus*) yaitu menggunakan seluruh populasi sebagai sampel.

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif dengan menggunakan skala likert dalam pengukuran, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan kuesioner, penelitian ini menggunakan analisis linear berganda yang diolah menggunakan program *Software* SPSS 16.0. untuk menguji koefisien regresi secara serempak menggunakan uji F (uji simultan) dan untuk menguji secara parsial yaitu menggunakan uji t (uji parsial). Berikut rumus regresi linear berganda untuk pengujian hipotesis.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan
 a = Konstanta
 b₁, b₂, = Koefisien determinasi
 X₁ = Penempatan Karyawan
 X₂ = Beban Kerja
 e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini mayoritas memiliki pendidikan SMA SMP dan SD sedangkan yang memiliki pendidikan strata 1 hanya 3 orang saja karyawan pada perusahaan ini adalah mayoritas laki-laki yang bekerja di perusahaan ini yang menandakan bahwa pekerjaan yang ada pada perusahaan adalah pekerjaan yang memerlukan tenaga yang lebih atau pekerjaan fisik yang mendominasi pada perusahaan tersebut.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas adalah cara yang digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu hasil pengumpulan data. Suatu wawancara dinyatakan valid jika pertanyaan pada wawancara yang dilakukan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. pernyataan tersebut dinyatakan valid jika nilai yang diperoleh $r \geq 0,30$. Adapun hasil penelitian ini memperoleh nilai $\geq 0,30$ maka variabel tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas adalah cara yang digunakan untuk menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian mendapatkan informasi yang dapat digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang benar terjadi di lapangan. Reliabilitasnya suatu penelitian jika nilai yang diperoleh $\alpha \text{ Cronbach} \geq 0,60$. Adapun hasil penelitian ini memperoleh nilai $\alpha \text{ Cronbach} \geq 0,60$ maka variabel tersebut dinyatakan Reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Variabel Independen (X)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	1.948	.572		3.408	.002
Penempatan Karyawan X1	.248	.086	.426	2.889	.007
Beban Kerja X2	.324	.100	.477	3.233	.003

Sumber: Data primer diolah menggunakan aplikasi SPSS (2021)

Adapun persamaan yang digunakan sebagai berikut

$$Y = 1,948 + 0,248 X_1 + 0,324 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta uji regresi linear berganda diperoleh sebesar 1,948. maknanya adalah jika variabel penempatan karyawan (X1) dan beban kerja (X2) nilainya adalah 0 (nol) maka kinerja karyawan pada PT Manakara Sakti Abadi meningkat secara positif sebesar 1,948.
- Nilai yang dihasilkan dari regresi linear berganda pada variabel penempatan karyawan mempunyai nilai yang positif yaitu sebesar 0.248. hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel penempatan karyawan meningkat maka kinerja karyawan PT Manakara Sakti Abadi juga akan meningkat.
- Nilai yang dihasilkan dari regresi linear berganda pada variabel beban kerja mempunyai nilai positif yaitu sebesar 0,324. Hal menunjukkan bahwa jika nilai variabel beban kerja meningkat secara positif maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil uji F pada penelitian ini memperoleh nilai signifikansi sebesar $\text{Sig } F = .001^a$ atau < 0.05 . hal menandakan bahwa adanya pengaruh serempak antara variabel penempatan karyawan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada hasil penelitian uji t pada penempatan karyawan (X1) memiliki nilai tingkat signifikansi sebesar .007 atau < 0.05 dengan tingkat pengaruh sebesar .246. hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar .003 atau < 0.005 dengan tingkat pengaruh sebesar .477. hal ini menunjukkan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil *output Model Summary* diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,343 maknanya adalah penempatan karyawan dan beban kerja memiliki pengaruh sebesar 34,3% terhadap kinerja dan sisanya 65,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Pembahasan

Pengaruh penempatan karyawan dan beban kerja secara terhadap kinerja karyawan

Penempatan karyawan dan beban kerja merupakan hal yang terpenting untuk meningkatkan kinerja di setiap perusahaan begitu pula dengan perusahaan tambak udang PT. Manakara Sakti Abadi untuk meningkatkan kinerja dari karyawan yang ada maka harus memperhatikan proses penempatan karyawan khususnya pada pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan begitupun dengan beban kerja harus

juga diperhatikan untuk semakin meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada waktu penyelesaian pekerjaan hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Pendidikan yang di maksud adalah pendidikan khusus yang dilakukan manajer dalam memberikan pendidikan atau pemahaman tentang administrasi kepada seorang admin, proses pencatatan barang masuk dan barang keluar, proses pencatatan dan pemberian gaji karyawan sampai pada rekap absen karyawan, setelah melihat dari hasil pendidikan tersebut maka akan dilakukan penempatan karyawan sesuai dengan pendidikan khusus yang di sudah dilakukan.

Karyawan baru yang sudah diterima di perusahaan sebelum melakukan pekerjaan yang sesuai dengan posisi karyawan tersebut maka akan diberikan pendidikan khusus terhadap karyawan, seperti seorang pider atau anak pakan akan diberikan pendidikan khusus bagaimana cara memberikan pakan udang yang benar, bagaimana cara menebar benur udang agar benur tersebut tidak mati dalam proses penebaran benur.

Selanjutnya adalah setelah karyawan tersebut diterima oleh perusahaan atau sudah ditempatkan dalam posisi tertentu langkah selanjutnya adalah memberikan pekerjaan atau tanggung jawab apa saja yang harus di laksanakan pada perusahaan tersebut, pemberian beban kerja langsung ditentukan oleh manajer itu sendiri.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2019) yang menyatakan bahwa penempatan karyawan adalah tahap lanjut dari seleksi dengan menempatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan pada unit tertentu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga berdampak pada semangat kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan beban kerja Koesomowidjojo (2017) yang menjelaskan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori diatas maka peneliti menyatakan bahwa penempatan karyawan dan beban kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi perlu memperhatikan penempatan karyawan dan beban kerja yang diberikan terhadap karyawan, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Runtuwene et al., (2016) dengan judul penelitian pengaruh penempatan kerja, mutasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Olehnya itu perusahaan harus terus mempertahankan dan meningkatkan proses penempatan karyawan dan beban kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh penempatan karyawan dan beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan **Pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan nilai *mean* sebesar 4.16 (baik) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan semakin tepat perusahaan dalam menempatkan karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penempatan karyawan di perusahaan ini memperhatikan pendidikan khusus yang dimiliki oleh seorang karyawan pendidikan khusus yang dimaksud adalah proses pendidikan/pengetahuan yang dilakukan oleh seorang manajer perusahaan yang diberikan terhadap karyawan baru yang diterima oleh perusahaan, dengan pendidikan yang dimiliki ini maka karyawan tersebut ditempatkan pada posisi yang sudah di tentukan oleh manajer tersebut.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2019) yang menyatakan bahwa penempatan karyawan adalah tahap lanjut dari seleksi dengan menempatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan pada unit tertentu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga berdampak pada semangat kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori diatas maka peneliti menyatakan bahwa penempatan karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil di atas menunjukkan

bahwa perusahaan sudah bagus dalam proses penempatan karyawan akan tetapi harus terus dipertahankan dan ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunita (2016) dengan judul penelitian pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan hasil bahwa penempatan karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan semakin tepat perusahaan menempatkan karyawan maka kinerjanya juga akan meningkat.

Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan

Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan semakin sesuai pekerjaan yang diberikan maka akan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja pada perusahaan ini diberikan langsung oleh manajer terhadap karyawan, manajer memberikan beban kerja terhadap seorang karyawan sangat memperhatikan waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan terhadap karyawan, waktu penyelesaian pekerjaan yang di maksud adalah seberapa lama suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan, dengan memperhatikan waktu penyelesaian pekerjaan ini karyawan mampu menyesuaikan waktu penyelesaian pekerjaan dengan pekerjaan yang dihasilkan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Koesomowidjojo (2017) yang menjelaskan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori diatas maka peneliti menyatakan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan semakin tepat perusahaan memberikan beban kerja maka kinerja juga akan semakin meningkat. Dari hasil di atas menunjukan bahwa perusahaan sudah bagus akan tetapi perusahaan harus terus mempertahankan dan meningkatkan proses pemberian beban kerja terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adityawarman et al., (2015) yang menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif yang di maksud adalah semakin sesuai beban kerja yang diberikan terhadap karyawan maka kinerjanya pun akan semakin meningkat.

Kesimpulan

Penempatan karyawan dan beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan tambak udang vaname PT. Manakara Sakti Abadi. Penempatan karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan tambak udang vaname PT. Manakara Sakti Abadi. Beban kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan tambak udang vaname PT. Manakara Sakti Abadi.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan diatas maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

Perusahaan diharapkan melihat keterampilan sosial yang dimiliki oleh karyawan sebelum menempatkan karyawan tersebut agar tidak terjadi kesalahan yang diakibatkan oleh kesalahan komunikasi seperti seorang pider yang melakukan proses penebaran benur yang seharusnya benur tersebut belum disebarkan akan tetapi karena tidak adanya komunikasi yang dilakukan oleh anak pider terhadap teknisi maka terjadilah kesalahan dimakan, olehnya itu perusahaan harus mampu melihat keterampilan sosial yang dimiliki oleh karyawan khususnya pada komunikasi antar karyawan.

Perusahan diharapkan memberikan pengetahuan tentang kondisi pekerjaan yang diberikan terhadap karyawan, kondisi pekerjaan yang di maksud disini adalah waktu penyelesaian pekerjaan yaitu seberapa lama suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan, dengan

memperhatikan waktu penyelesaian pekerjaan ini karyawan mampu menyesuaikan waktu penyelesaian pekerjaan dengan pekerjaan yang dihasilkan.

Perusahaan diharapkan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kualitas kerja yang dimiliki seperti proses pembersihan kolam, penebaran benur, perawatan udang hingga proses panen dilaksanakan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut dengan analisis variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada tambak udang vaname PT. Manakarra Sakti Abadi. Sebaiknya penelitian selanjutnya menggunakan sumber atau referensi terbaru agar penelitian yang dilakukan tetap relevan dengan kondisi terkini dan menggunakan metode lain selain yang digunakan penulis.

DAFTAR RUJUKAN

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34. <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182>
- Fadillah, A. N., Hakim, A., & Siswidiyanto. (2013). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Administrasi Publik Mahasiswa Universitas Brawijaya*, 1(5), 847–852.
- Iqbal. (2020). *Hasil wawancara*. PT. Manakara Sakti Abadi.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM* (pp. 1–158). PT.Refika Taufik.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19–27. <https://doi.org/10.35797/jab.6.004.2018.21074.19-27>
- Runtuwene, P., Tewal, B., & Mintardjo, C. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 269–279.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)* (3rd ed.). CV. Alfabeta.
- Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta.
- Tahip. (2020). *Penempatan Karyawan dan beban kerja Terhadap Kinerja*.
- Yunita, E. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4, 10–19.