

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI IMPLEMENTASI STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIFITAS KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI DAN RECRUITMENT SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. AHS

Ranthy Pancasasti¹

¹ Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
Email: ranthy@untirta.ac.id

ABSTRACT

PT. AHS is a occupational health and safety company that actively assists other companies in meeting the requirements for machine certification or test inspection according to applicable regulations. Although the company has successfully provided services in compliance with established standards, they face significant challenges related to declining employee performance. One contributing factor to this decline is the high workload imposed on employees. Excessive workload can lead to stress, fatigue, and lack of motivation, which in turn negatively impact productivity and work quality. Therefore, PT. AHS has taken steps to enhance employee performance with the aim of creating an efficient, productive, and sustainable company. These efforts involve the development of strategies and policies aimed at reducing excessive workload and improving working conditions that support employee well-being. However, in implementing these measures, the company faces various obstacles that need to be addressed. Some of these obstacles may include resistance to change, lack of understanding regarding the importance of employee well-being, as well as operational and financial constraints. Therefore, this research aims to analyze these challenges and provide strategic recommendations to overcome them, enabling PT. AHS to achieve its goals of improving employee performance and creating a productive and healthy work environment. The objective of this research is to examine the impact of workload on employee performance through the implementation of productivity enhancement strategies, while considering competence and recruitment as moderating variables. Additionally, this study aims to identify potential challenges and obstacles in program implementation and provide appropriate solutions and recommendations to address these issues. The originality of this research lies in its comprehensive approach to analyze the impact of workload on employee performance by integrating relevant moderating variables such as productivity enhancement strategies, competence, and recruitment, particularly within the context of PT. AHS. This study utilizes a quantitative descriptive approach, employing both primary and secondary data. The primary data is collected through questionnaires distributed to 30 employees of PT. AHS, while the secondary data is obtained from employees' work schedule documents. Data analysis is conducted using SmartPLS version 4 software. The research findings indicate that workload has a positive and significant impact on employee performance, which is moderated by recruitment, at PT. AHS.

Keywords: *Workload, Competence, Recruitment, Employee Performance.*

ABSTRAK

PT. AHS merupakan perusahaan keselamatan dan kesehatan kerja yang secara aktif membantu perusahaan lain untuk memenuhi persyaratan sertifikasi mesin atau test inspection sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Meskipun perusahaan telah berhasil menyediakan layanan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, mereka menghadapi tantangan yang signifikan terkait dengan penurunan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap penurunan ini adalah beban kerja yang tinggi yang diberikan kepada karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan kurangnya motivasi, yang pada gilirannya berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, PT. AHS telah mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan menciptakan perusahaan yang efisien, produktif, dan berkelanjutan. Upaya ini melibatkan pengembangan strategi dan kebijakan yang bertujuan untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan dan meningkatkan kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Namun, dalam mengimplementasikan langkah-langkah ini, perusahaan menghadapi beberapa hambatan yang perlu diatasi. Beberapa hambatan tersebut mungkin meliputi resistensi terhadap perubahan, kurangnya pemahaman tentang pentingnya

kesejahteraan karyawan, serta kendala operasional dan finansial. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hambatan-hambatan tersebut dan menyediakan rekomendasi strategis untuk mengatasi masalah tersebut agar PT. AHS dapat mencapai tujuannya dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat. Tujuan Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengimplementasikan strategi peningkatan produktivitas karyawan, sambil mempertimbangkan kompetensi dan rekrutmen sebagai variabel moderasi, mengidentifikasi tantangan dan hambatan yang mungkin timbul dalam implementasi program, serta memberikan solusi dan rekomendasi yang sesuai untuk mengatasi masalah tersebut. Penelitian ini terletak pada pendekatan yang menyeluruh untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengintegrasikan strategi peningkatan produktivitas, kompetensi, dan rekrutmen sebagai variabel moderasi yang relevan, khususnya di lingkungan PT. AHS. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui kuisisioner yang disebarkan kepada 30 karyawan PT. AHS, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen jam kerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan software SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh recruitment berpengaruh positif dan signifikan di PT. AHS.

Kata kunci: Beban kerja, Kompetensi, Recruitment, Kinerja karyawan.

INTRODUCTION

PT. AHS merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa K3, yang memiliki analisis kehati-hatian dalam K3, yang membantu memenuhi persyaratan K3 sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau disebut Perusahaan Jasa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (PJK3). PJK3 atau Program Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah suatu program yang tujuannya untuk melindungi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di tempat kerja. Program ini dilaksanakan untuk meminimalkan risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang dapat terjadi di lingkungan kerja. Dalam program PJK3, dilakukan upaya untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengendalikan risiko yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan pekerja. Selain itu, program ini juga melibatkan partisipasi aktif dari para pekerja dan pengelola perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman. Untuk menerapkan program PJK3, perusahaan harus memahami dan mematuhi peraturan dan standar keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku di wilayahnya. Beberapa peraturan dan standar yang biasanya diterapkan antara lain Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta standar internasional seperti OHSAS 18001 dan ISO 45001. Perusahaan ini memiliki 2 divisi karyawan yaitu staff yang bekerja sebagai administrasi dan karyawan (inspektor) sebagai karyawan yang melakukan inspeksi atau pemeriksaan terhadap suatu alat di sebuah perusahaan guna memastikan bahwa sesuai dengan standar,

peraturan, atau tujuan yang di tentukan. Dalam hal ini perusahaan PT. AHS mengalami penurunan dalam kinerja karyawan yang menyebabkan keterlambatan dalam membuat laporan yang bersertifikasi sehingga konsumen atau perusahaan menunggu lama. Penyebab terjadinya penerununan dalam kinerja karyawan yaitu kurangnya karyawan yang berlisensi atau mempunyai kompetensi K3 yang menyebabkan kinerja karyawan yang menumpuk, kemudian ketidak tahuan karyawan yang bekerja sebagai administrasi untuk membuat laporan para inspector.

PT. AHS adalah perusahaan keselamatan dan kesehatan kerja yang membantu perusahaan dengan sertifikasi mesin atau biasa disebut test inspection yang memenuhi persyaratan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perusahaan adalah perusahaan jasa konsultan manajemen profesional yang berpengalaman dalam penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik, perusahaan telah banyak membantu perusahaan/organisasi dalam menerapkan sistem kesehatan dan keselamatan kerja. Pada saat observasi awal yang dilakukan pada perusahaan PT. AHS, peneliti mewawancarai Tri Hadi selaku Direktu Perusahaan dan Karyawan lainnya, tentang jam kerja pada satu tahun terakhir pada Januari dan Desember. Wawancara dilakukan pada hari Selasa 28 Maret jam setengah dua siang (14.00) di perusahaan PT.AHS. Adapun hasil data absensin karyawan dari wawancara tersebut yaitu:



Gambar 1. data Lemburan Karyawan

Dengan melihat Chart lemburan karyawan pada PT.AHS yang memiliki beban kerja yang semakin meningkat, Maka dapat di simpulkan bahwa beban kerja tiap harinya tidak terkendali dimana penurunan dalam kinerja karyawan. Hal ini disebabkan menurunnya kinerja karyawan ketika beban kerja dikurangi, kinerja karyawan ditingkatkan, dan kinerja karyawan terkendali setiap hari, sehingga laporan dapat diselesaikan tepat waktu. Pada saat yang sama di perusahaan PT. AHS, Kota Serang, Kinerja pegawai mengalami penurunan karena minimnya rekrutmen dan beban kerja yang sangat berat untuk menstabilkan kinerja pegawai, pernyataan ini disampaikan saat survey pegawai di bagian staf administrasi. Seiring dengan pesatnya laju peningkatan pembelian alat-alat atau mesin yang di gunakan oleh perusahaan dalam pembangunan di indonesia, maka produktivitas perusahaan ini semakin meningkat sehingga banyak karyawan perusahaan jasa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki beban kerja yang tinggi sehingga akan menimbulkan dampak pada kualitas kinerja karyawan dan menimbulkan turunnya performa pada kinerja karyawan.

Research Gap

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk menunjukan bahwa beban kerja yang

semakin tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seirama dengan penelitian Rida Alfida dan Sri Widodo (2022) yang hasilnya bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan hasil penelitian Sulastri dan Onsardi (2020) bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

LITERATUR REVIEW

Menurut Hasibuan (2017), beban kerja merupakan ukuran seberapa besar tuntutan pekerjaan terhadap kemampuan, waktu, dan tenaga karyawan. Beban kerja dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Menurut Tarigan dan Ginting (2018), kompetensi adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dengan baik berdasarkan kebutuhan perusahaan. Sementara menurut Armstrong dan Baron (2017), kompetensi merujuk pada karakteristik seseorang yang tercermin dalam perilaku mereka, termasuk keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang memengaruhi kinerja mereka. Artinya kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Sementara itu, sedangkan menurut para ahli lainnya, kompetensi mengacu pada karakteristik seseorang yang tercermin dalam perilaku mereka, seperti keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang memengaruhi kinerja mereka. Dengan kata lain, kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan perannya secara efektif dan efisien dalam suatu organisasi. Pengertian Kinerja karyawan adalah suatu aspek penting dalam dunia kerja karena kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas organisasi dan memberikan dampak positif bagi perkembangan karir karyawan. Menurut Mahendro Sumardjo dan Donni Juni Priansa (2018:193) Kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Berdasarkan data fenomena bisnis yang disajikan, serta gap penelitian terdahulu, rumusan masalah, kerangka pemikiran serta teori-teori yang disajikan, Peneliti menyimpulkan Hipotesis sebagai berikut:

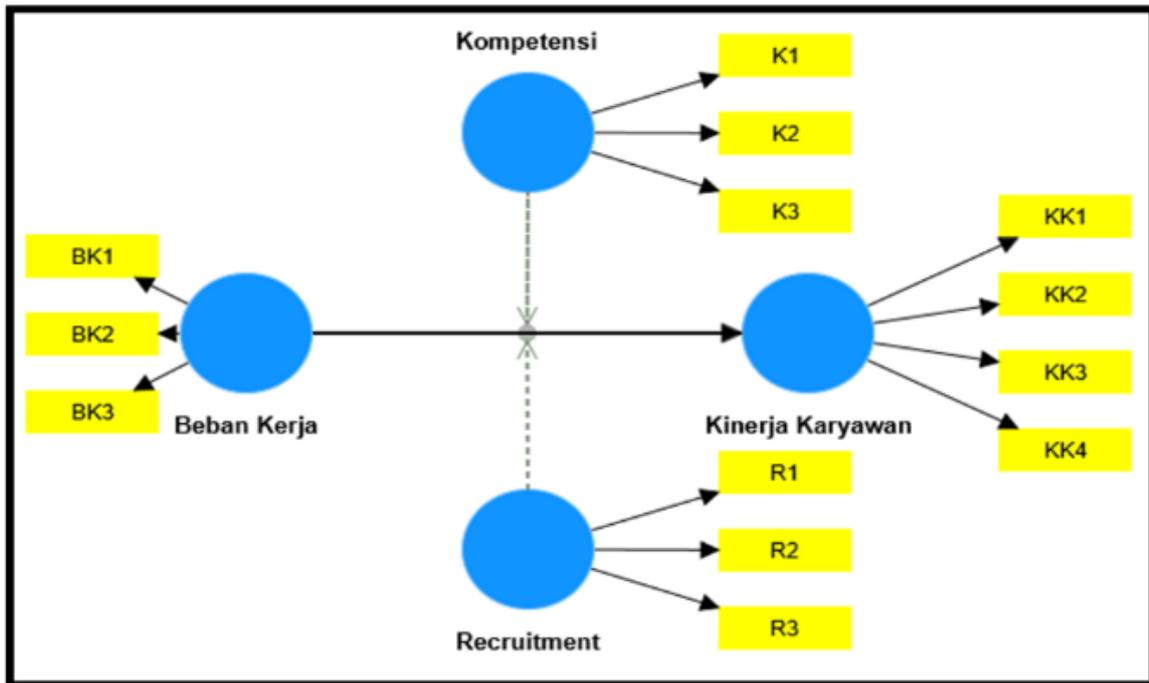
H₁: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H₂: Kompetensi yang memoderasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H₃: Recruitmen yang memoderasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

METHOD

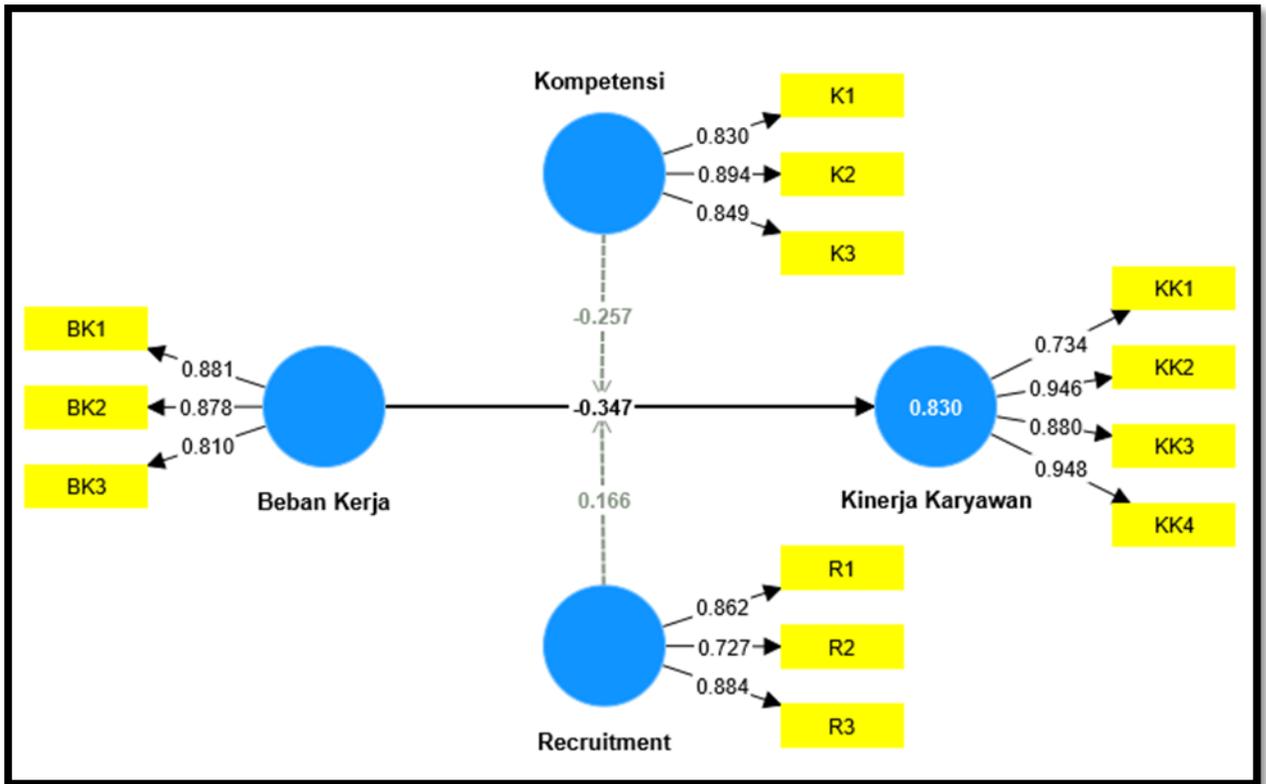
Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis sumber data yang digunakan, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama, seperti melalui pengamatan, wawancara, observasi, atau pengukuran langsung terhadap subjek atau objek penelitian. Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan adalah kuisioner yang dikirimkan kepada karyawan PT Farhan Abadi. Sementara itu, data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh perusahaan atau instansi lain dan dapat digunakan oleh peneliti untuk keperluan penelitian. Data sekunder dapat berupa dokumen resmi, publikasi, statistik, jurnal ilmiah, laporan, atau basis data elektronik yang diterbitkan oleh pihak lain atau institusi tertentu. Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan adalah dokumen yang berisi informasi mengenai beban kerja yang berlebih atau lemburan. Desain penelitian, seperti yang dikemukakan oleh Silaen (2018), merupakan rencana atau strategi yang dirancang untuk mengumpulkan dan menganalisis data guna menjawab pertanyaan penelitian atau mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Desain penelitian menjadi tahap awal yang sangat penting dalam proses penelitian, karena akan berpengaruh terhadap hasil dan kesimpulan yang diperoleh. Penelitian ini menggunakan desain penelitian yang melibatkan tiga variabel, yaitu beban kerja (X₁), recruitment (X₂), kompetensi (X₃), dan kinerja karyawan (Y). Dengan menggabungkan data primer dan data sekunder, penulis akan dapat memperoleh informasi yang komprehensif dan mendalam mengenai variabel-variabel yang diteliti. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara beban kerja, recruitment, kompetensi, dan kinerja karyawan dalam konteks PT Farhan Abadi. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan yang bekerja pada PT. Farhan Abadi unit karyawan Inspektur dan staff berjumlah sebanyak 30 Responden.



Gambar 2. Model PersamaanStructural
 Sumber: Pengelola Data Penelitian, 2023

RESULTS AND DISCUSSION

Penelitian ini, peneliti menggunakan software Smart PLS versi 4. Jumlah keseluruhan responden adalah karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini. Dari data lembaran yang dianalisis, terlihat bahwa beban kerja mengalami peningkatan seiring berjalannya waktu selama satu tahun. Tabel 1 menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja dari bulan Januari hingga Desember menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan. Tahap pertama dilakukan uji kualitas data dengan SEM PLS algoritm. Hasil uji ditampilkan berupa gambar berikut ini:



Gambar 3. Hasil Outer Model

Sumber: Pengelola Data Penelitian dengan SmartPLS 4, 2023.

Tabel 2. *Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja	0.829	0.908	0.892	0.734
Kinerja Karyawan	0.902	0.929	0.932	0.777
Kompetensi	0.836	0.911	0.893	0.736
Recruitment	0.772	0.811	0.866	0.684

Sumber: Pengelola Data Penelitian, 2023.

AVE (*Average Variance Extracted*) digunakan sebagai ukuran tambahan untuk mengukur validitas konvergen selain loading factor. Jika nilai AVE dari suatu konstruk

lebih besar dari 0,50, itu menunjukkan bahwa indikator-indikator yang terkait dengan konstruk tersebut memiliki validitas konvergen yang baik. Dalam Tabel 2 yang disajikan, hasil pengukuran nilai AVE menunjukkan nilai yang melebihi 0,50. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran memiliki validitas konvergen yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator tersebut secara efektif mewakili konsep yang diukur dan memberikan bukti bahwa pengukuran tersebut dapat diandalkan. Berdasarkan tabel 4.3 yang disajikan, dapat dilihat bahwa nilai AVE untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0,797, untuk variabel Beban Kerja adalah 0,857, untuk variabel Kompetensi adalah 0,716, dan untuk variabel Recruitment adalah 0,919. Nilai-nilai ini melebihi ambang batas 0,7 yang ditetapkan sebagai standar untuk discriminant validity. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik, artinya masing-masing variabel memiliki kemampuan untuk secara unik mengukur konsep yang berbeda. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang memadai, sehingga memungkinkan untuk membedakan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Tabel 3. *Forner Lacker Criterion*

	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Kompetensi	Recruitment
Beban Kerja	0.857			
Kinerja Karyawan	0.797	0.881		
Kompetensi	0.716	0.506	0.858	
Recruitment	0.919	0.888	0.543	0.827

Sumber: Pengelola Data Penelitian, 2023.

Uji Kolineraritas Outer Model digunakan untuk mengidentifikasi adanya korelasi antara indikator-indikator pada variabel laten dalam suatu model. Jika terdapat kolineraritas, hal ini dapat mengindikasikan bahwa kekuatan prediksi variabel-variabel tersebut tidak handal dan tidak stabil. Untuk mendeteksi kolineraritas, salah satu metode

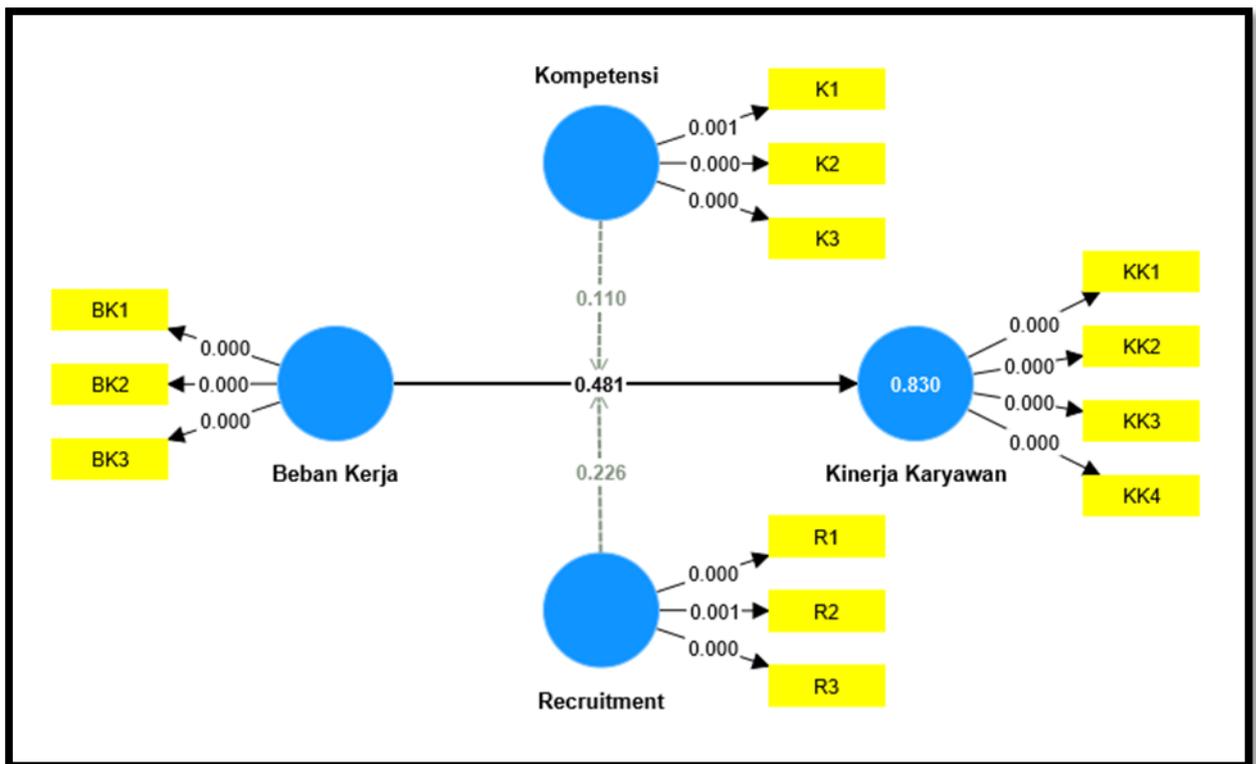
yang umum digunakan adalah dengan memeriksa nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai VIF kurang dari 5, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kolineraritas.

Tabel 4. *Collinearity Statistics (VIF)*

Indikator	VIF
BK1	1.588
BK2	2.644
BK3	2.269
K1	6.127
K2	7.027
K3	1.458
KK1	2.250
KK2	5.142
KK3	3.882
KK4	5.065
R1	1.644
R2	1.454
R3	1.929
Recruitment x Beban Kerja	1.000
Kompetensi x Beban Kerja	1.000

Sumber: Pengelola Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa terdapat empat indikator yang secara individual tidak dianggap handal dan stabil dalam model. Hal ini disebabkan oleh nilai VIF yang melebihi angka 5. Indikator tersebut meliputi Kompetensi1 (K1) dengan nilai VIF 6.127, Kompetensi2 (K2) dengan nilai VIF 7.027, Kinerja Karyawan2 (KK2) dengan nilai VIF 5.142, dan Kinerja Karyawan4 (KK4) dengan nilai VIF 5.065.



Gambar 4.2 Hasil Inner Model

Sumber: Pengelola Data Penelitian dengan SmartPLS 4, 2023

Berikut ditampilkan rangkuman hasil uji inner model (bootstrapping):

Tabel 4.5 Hasil Uji Inner Model (Bootstrapping)

Model	Original Sampel (O)	T Statistics (IO/STERR)	Standart Deviantion (STDEV)	P Value
Beban Kerja > kinerja Karyawan	-0,347	0,710	0,492	0,480
beban Kerja > Kinerja karyawan dimoderasi Kompetensi	0,166	1,123	0,147	0,264
beban Kerja > Kinerja karyawan dimoderasi Recruitment	1,222	3,208	0,381	0,002

Hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis, terdapat pengaruh terkecil pada hubungan antara variabel X1 (Beban Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan) yang dimoderasi oleh Z (Kompetensi), dengan nilai path coefficient sebesar 1,123. Di sisi lain, pengaruh terbesar terjadi pada hubungan antara variabel X1 (Kinerja Karyawan) dan Y (Kinerja Karyawan) yang juga dimoderasi oleh Z (Recruitment), dengan nilai path coefficient sebesar 3,108. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa salah satu dari dua model dalam variabel ini memiliki nilai path coefficient yang positif. Ini menunjukkan bahwa semakin besar nilai path coefficient, semakin kuat pula pengaruh atau hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk menentukan tingkat signifikansi, kita dapat melihat P-value yang diperoleh. Dalam hal ini, kita menggunakan nilai t tabel sebesar 1,96 (berdasarkan Ghozali, 2012).

Hipotesis 2

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh X1 (Beban Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) dengan Z1 (Kompetensi) sebagai variabel moderasi memiliki nilai p-value sebesar 0,264. Berdasarkan hasil pengukuran, ditemukan bahwa $p\text{-value } 0,264 > 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini ditolak. Artinya, tidak terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa variabel Kompetensi dapat memoderasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam konteks ini, hasil analisis menunjukkan bahwa Kompetensi tidak memiliki efek moderasi yang signifikan terhadap hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Variabel Kompetensi tidak mampu mengubah atau mempengaruhi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini.

Hipotesis 3

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh X1 (Beban Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) dengan Z2 (Recruitment) sebagai variabel moderasi memiliki nilai p-value sebesar 0,002. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa $p\text{-value } 0,002 < 0,05$. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Artinya, terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa variabel Recruitment dapat memoderasi pengaruh Beban

Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam konteks ini, hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Recruitment memiliki efek moderasi yang signifikan terhadap hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Variabel Recruitment mampu mempengaruhi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi dan recruitment sebagai variabel moderasi di PT. Farhan Abadi di Kota Serang, dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Variabel beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0,480 yang lebih besar dari level signifikansi yang ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan di perusahaan ini.
2. Variabel kompetensi tidak memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini diperkuat oleh nilai p-value sebesar 0,264 yang lebih besar dari level signifikansi yang ditetapkan (0,05). Artinya, kompetensi tidak memainkan peran yang signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan di PT. Farhan Abadi.
3. Variabel recruitment terbukti memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini didukung oleh nilai p-value sebesar 0,002 yang lebih kecil dari level signifikansi yang ditetapkan (0,05). Oleh karena itu, *recruitment* memainkan peran penting dalam mempengaruhi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan di perusahaan ini.

ACKNOWLEDGMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Dan kepada para penulis artikel yang telah kami review hasil penelitiannya.

REFERENCES

Akbar, R., et al. (2019). "The effect of workload on employee job satisfaction and performance: Evidence from Pakistan." *Journal of Asian Business Strategy*, 9(4),

14-23.

Akinsanya, A. O., et al. (2019). "Effect of workload on employee performance in selected manufacturing firms in Nigeria." *Journal of Industrial Engineering and Management*, 12(3), 444-461.

Andrian Haris Saifuddien (2020). peran beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian teknisi di pt. tridaya perkasa prima surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.

Hamid, R., et al. (2018). "The impact of workload on employee performance: Evidence from banking sector of Pakistan." *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 7(7), 12-20.

Handoko 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: P Gramedia Pustaka.

Hanifah, R., Suparyanto, A., & Basuki, H. (2021). The Influence of Workload, Recruitment, and Training on Employee Performance with Work Experience as a Moderation Variable. *Journal of Talent Development and Excellence*, 13(2), 1965-1976.

Hasibuan Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Himawati, Nining Ratna. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Universitas Jember." *Universitas Negeri Jember*.

I Wayan Agus Apriana, Mochamad Edris dan sutono (2021). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten rembang).

Ibrahim, K. H., et al. (2019). "Workload and employee performance in the banking sector: Evidence from Iraq." *Journal of Management and Strategy*, 10(3), 17-28.

K.R. Rolos, Jeky, Sofia A.P. Sambul, Wehelmina Rumawas, 2018, Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota,

- Jurnal Administrasi Bisnis Vol 6, No. 4 tahun 2018. ISSN 2338-9605. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi.
- MALIK ABDUL ROHMAN dan RULLY MOCH. ICHSAN, SS., MM (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt honda daya anugrah mandiri cabang sukabumi.
- Miftah, N. A., & Widyastuti, A. (2020). The Effect of Workload, Recruitment, and Work Motivation on Employee Performance with Organizational Culture as a Moderation Variable. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 7(2), 162-174.
- Moeheriono. 2019. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mahendro Sumardjo dan Doni Juni Priansa. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep – Konsep Kunci. Bandung: CV. Alfabeta.
- Najib, M Yusrin (2020) Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada UMKM Maju Makmur Pandaan, Pasuruan. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Nisak, N., Arlianto, M., & Daryanto, A. (2021). The Influence of Workload and Recruitment on Employee Performance with Organizational Culture as a Moderation Variable. *Journal of Management*, 9(2), 188-200.
- Nurhasanah, N., & Rahayu, R. (2021). The Effect of Workload, Recruitment, and Training on Employee Performance with Job Satisfaction as a Moderation Variable. *KnE Social Sciences*, 5(23), 53-63.
- OHSAS. 18001 – Occupational Health and safety Assesment Series.
- Pasaribu, Maria Damaianty, Prihatin Lumbanraja, and Endang Sulistya Rini. 2021. “ANALISIS BEBAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM BETHESDA GUNUNGSITOLI DENGAN KEJENUHAN PERAWAT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan* 10 (03):606-18. <https://doi.org/10.22437/jmk.v10i03.13988>.
- Rizal Nabawi (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Masscom graphy semarang Jurnal ilmiah magister manajemen Vol, 2 No. 2.
- Rofiatun, R., Harjanti, D. W., & Rahmawati, I. (2021). The Influence of Workload,

Recruitment, and Compensation on Employee Performance with Psychological Empowerment as a Moderation Variable. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 158, 198-202.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian*. PT. Refika.

Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1),83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>.

Widia Astuty, 2020, Development of Teaching Materials Drama for Web-Based to Improve the Students' Skill for Digital Literacy and English Language for Students at FKIP UMSU, *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*, Vol 3 No 4

Wirawan, Adhitomo dan Ismi Nur Afani, Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa, Batam: *Journal of Applied Business Administration* Vol 2, No 2, September 2018.

Yusuf, M. A., et al. (2018). "The effect of workload on employee performance: Evidence from Nigeria." *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 6(5), 172-181.