

BAB I**PENDAHULUAN****A. Latar Belakang**

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.¹

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Sebenarnya, karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja

¹ Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi, "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya", Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, Vol. 3 No. 7, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, 2014, hlm. 1

juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.²

Jika perusahaan ingin membangun kemampuan bersaing melalui SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif, sistem penilaian terhadap kinerja orang-orang dalam organisasi harus memiliki daya pembeda mana karyawan yang berprestasi sehingga pantas menerima insentif dan mana yang tidak berprestasi. Mana karyawan yang potensial dikembangkan, dan mana yang tidak. Walaupun efek dari penilaian tidak selalu bersifat hitam dan putih seperti itu, namun suatu aktivitas penilaian haruslah menjadi bagian dari kegiatan strategis organisasi. Karena itu, sistem penilaian harus dipandang sebagai salah satu strategi mendorong prestasi kerja dan pengembangan karyawan. Lebih dari itu, sistem penilaian harus juga dipandang sebagai cara melindungi hak-hak karyawan berupa kompensasi atau lainnya atas apa yang telah dilakukannya dan sekaligus juga sebagai cara pengukuran terhadap sejauhmana kewajiban dan tanggung jawab karyawan telah ditunaikan. Tetapi proses penilaian ini tidak bisa dilepaskan dari proses yang lebih luas dari manajemen kinerja.³

Penilaian kinerja individual sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil karyawan dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan baik pada level makro organisasional, maupun level mikro individual. Permasalahan yang biasanya muncul dalam proses penilaian adalah terletak pada bagaimana obyektivitas penilaian dapat dipertahankan. Dengan kemampuan mempertahankan obyektivitas penilaian, maka hasil

²Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 95

³Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta, 2001, hlm. 93-94

penilaian menjadi terjaga akurasi dan validitasnya. Untuk menjaga sistem penilaian yang obyektif hendaknya para penilai/supervisor/kepala, harus menghindarkan diri dari adanya “like” dan “dis like”. Dengan demikian tujuan dan kontribusi dari hasil penilaian yang diharapkan dapat tercapai. Adapun sejumlah tujuan penilaian adalah :

1. Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai.
2. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.
3. Mendistribusikan *reward* dari organisasi/instansi yang dapat berupa penambahan gaji/upah dan promosinya yang adil.
4. Mengadakan penelitian manajemen personalia.⁴

Sedangkan kinerja karyawan yang terjadi di konveksi “Lida Jaya” masih cukup jauh dari kata baik. Peralnya masih banyak dijumpai beberapa karyawan yang kurang patuh dengan aturan yang ditetapkan perusahaan. Misalnya ada sejumlah karyawan yang memanfaatkan waktu istirahat untuk bekerja atau justru sebaliknya, sebelum waktu istirahat karyawan sudah menghentikan pekerjaannya. Ada pula karyawan yang datang dan pulang dari tempat kerja tidak sesuai waktu datang dan pulang yang telah diatur. Tingkat absensi karyawan yang terbilang cukup tinggi pada saat tertentu juga mencerminkan kinerja karyawan yang kurang baik.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan pengawasan. Fenomena sosial pada masa kini dan masa depan dalam era globalisasi ini, yang sangat menentukan adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia.⁵ Dengan perkataan lain setiap organisasi pasti menghadapi berbagai tantangan yang menyangkut banyak segi kehidupan organisasional, termasuk tantangan di bidang sumber daya manusia.⁶

⁴Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 224-225

⁵ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hlm. 8

⁶*Ibid*, hlm. 103

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apa pun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil. Pengawasan yang berhubungan dengan tindakan atau usaha penyelamatan jalannya perusahaan kearah tujuan yang diinginkan yakni tujuan yang telah direncanakan. Seorang manajer yang melakukan tugas pengawasan haruslah sungguh-sungguh mengerti arti dan tujuan daripada pelaksanaan tugas pengawasan.⁷

Pengawasan sumber daya manusia adalah kegiatan manajemen dalam mengadakan pengamatan terhadap:

1. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi.
2. Sumber daya manusia yang benar-benar dibutuhkan organisasi.
3. Pasaran sumber daya manusia yang ada dan memungkinkan.
4. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan yang ada di pasaran tenaga kerja.
5. Kemampuan individual dari setiap sumber daya manusia dalam organisasi.
6. Upaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi.
7. Semangat kerja sumber daya manusia dan sebagainya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, berikut ini dapat dikemukakan bahwa pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebagai salah satu fungsi manajemen, pengawasan pada hakikatnya harus menegakkan pilar-pilar efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas serta sesuai aturan dan tepat sasaran.⁸

Pimpinan perlu mengetahui apa yang telah dan sedang dikerjakan anak buahnya dikantor, apa yang telah terjadi di dalam unit yang ia pimpin agar dapat melangkah lebih lanjut. Atau diperlukan perbaikan-perbaikan maupun

⁷Usman Effendi, *Asas Manajemen*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 205

⁸Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, Cet. II, 2013, hlm. 172-173

penyesuaian, serta perubahan dalam organisasi yang ia kendalikan. Lebih lanjut Samsudin menjelaskan hal-hal sebagai berikut. “Dengan memerhatikan berbagai aspek pengawasan sumber daya manusia, maka perlu adanya ketentuan-ketentuan standar minimal dalam berbagai aspek sebagai pedoman tolok ukur. Tolok ukur semacam ini penting untuk memungkinkan sasaran-sasaran yang diinginkan pada setiap aspek dapat dicapai dengan baik dan terkendali”.⁹

Semua pengawasan sumber daya manusia ini harus diamati dengan penuh perhatian untuk memungkinkan tercapainya efisiensi dan efektivitas pengelolaan organisasi. Dalam hal ini tetap diperhatikan aspek manusiawinya pada batas kewajaran atau pada batas proporsionalitas yang tepat, khususnya dalam rangka hubungan perburuhan Pancasila.¹⁰

Minimnya sistem pengawasan yang ada pada konveksi tersebut turut berpengaruh pada kinerja karyawan. Banyak karyawan yang bekerja seandainya tanpa memperhatikan kualitas *output* yang dihasilkan karena mereka merasa bahwa tidak ada pengawasan yang berarti. Kondisi seperti ini perlu diperbaiki karena secara tidak langsung berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan itu sendiri.

Selain pengawasan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor hal yang turut pula menjadi pertimbangan. Misalkan BMT yang baru berdiri mungkin hanya perlu satu orang *teller* yang bertugas menerima dana nasabah. Begitupula dengan bank syariah, penentuan berapa banyak staf yang perlu ditempatkan di suatu cabang harus dengan melihat pada beban kerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangny pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak.¹¹

⁹*Ibid*, hlm. 173-174

¹⁰*Ibid*, hlm. 180-181

¹¹Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm. 50

Setiap pekerjaan apa pun, memerlukan 2 hal penting, yakni pekerjaan-pekerjaan yang lebih memerlukan pemikiran atau “otak”, dan pekerjaan-pekerjaan yang lebih memerlukan kekuatan-kekuatan fisik atau “otot”. Kedua hal ini, baik otak maupun otot ini, dalam diri seseorang mempunyai keterbatasan-keterbatasan tersendiri. Seseorang, siapapun juga tidak dapat dituntut untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya melebihi kemampuan yang dimilikinya, baik kemampuan fisik maupun kemampuan otaknya. Apabila seseorang dituntut dan dipaksakan untuk melakukan pekerjaannya atau tugasnya dapat berakibat terganggunya kesehatan atau terjadinya kecelakaan kerja bagi yang bersangkutan.¹²

Istilah beban kerja sering ditafsirkan sebagai suatu hal yang memberatkan atau menekan bagi kehidupan seseorang. Beban kerja merupakan kondisi pekerjaan yang dirasakan oleh pekerja yang berkaitan dengan faktor situasional yang terdiri dari faktor lingkungan fisik dan lingkungan psikis.

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya tekanan, karena beban kerja yang dihadapinya terlalu banyak. Kondisi ini menuntut pegawai untuk memberikan energi yang lebih besar lagi daripada biasanya di dalam menyelesaikan pekerjaannya, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakannya.¹³

Pegawai yang menghayati pekerjaannya sebagai beban yang berat seperti banyaknya produk perbankan yang harus dipasarkan, *goal setting* yang dirasakan terlalu tinggi, waktu penyelesaian pekerjaan terbatas membuat mereka menilai pekerjaannya sebagai suatu beban kerja yang berat, dan mereka merasa tertekan sehingga menimbulkan ketegangan karena pekerjaan yang dibebankan kepadanya tidak sanggup untuk diselesaikan secara

¹²Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, Cet. IV, 2009, hlm. 153

¹³Sentot Iskandar dan Gredi Granada Sembada, “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang”, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol.6, No. 1, April 2012, hlm. 29

maksimal meskipun mereka telah mencoba mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut, hal ini dikarenakan kemampuan pegawai yang tidak sesuai dengan tuntutan institusi.¹⁴

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi.

1. Beban kerja sesuai standar.
2. Beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*).
3. Beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus menggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi in-efisiensi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Berdasarkan jumlah *output* atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya.¹⁵

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada konveksi yang memproduksi seragam sekolah, mulai dari seragam sekolah tingkat TK, SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA. Nama konveksi tersebut yakni konveksi “Lida Jaya”. Konveksi tersebut membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi agar tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat terwujud, baik yang bersifat jangka panjang maupun tujuan jangka pendek.

¹⁴*Ibid*, hlm. 30

¹⁵Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi, *Op. cit.*, hlm. 2

Diduga bahwa kinerja karyawan yang dimiliki oleh konveksi “Lida Jaya” masih cukup rendah. Rendahnya kinerja karyawan terlihat dari kesadaran karyawan dalam mematuhi setiap aturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Beberapa karyawan ada yang melanggar standar waktu kerja, misalnya memulai atau menghentikan pekerjaan semaunya, atau berangkat dan pulang dari tempat kerja tidak tepat waktu. Hal tersebut bisa terjadi karena kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pihak atasan/pimpinan perusahaan.

Pengawasan yang baik diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga setiap apa yang telah direncanakan dapat tercapai. Pengawasan juga dapat membantu pihak perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang berkinerja tinggi. Karena karyawan yang memiliki kinerja baik telah berkarya sedemikian rupa untuk perusahaan dimana ia bekerja dan patut diberi penghargaan atas apa yang telah dicurahkan untuk perusahaan. Dari pengamatan penulis di konveksi tersebut, atasan yang sekaligus sebagai pengawas hanya akan menegur karyawan yang melakukan kesalahan. Sedangkan penghargaan yang diberikan bagi karyawan yang berkinerja tinggi masih kurang.

Selain faktor pengawasan, beban kerja juga turut mempengaruhi kinerja karyawan. Di konveksi “Lida Jaya” yang memproduksi seragam sekolah membuat beban kerja cenderung mengalami perubahan pada musim-musim tertentu. Misalnya pada musim tahun ajaran baru beban kerja bagi karyawan mengalami peningkatan yang cukup signifikan jika dibanding dengan selain musim tahun ajaran baru. Bahkan untuk kedua musim tersebut saling berkebalikan, artinya beban kerja bisa terlalu tinggi atau terlalu rendah. Sehingga dibutuhkan adanya sistem kerja yang mampu mengendalikan agar beban kerja bagi karyawan bisa stabil/ sesuai standar.

Berdasarkan uraian di atas dan dalam kaitannya dengan obyek penelitian, yakni karyawan konveksi “Lida Jaya” khususnya pada bagian *finishing* yang berada di Desa Padurenan Gebog Kudus maka penulis tertarik untuk menyusun penelitian skripsi berjudul, **“Pengaruh Pengawasan dan Beban**

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Konveksi “Lida Jaya” Padurenan Gebog Kudus”.

B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman penafsiran terhadap judul yang penulis ajukan, maka penulis akan memberikan penegasan dari makna kalimat judul yang dimaksud. Adapun pembahasan kalimat tersebut dijelaskan dan ditegaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.¹⁶

2. Pengawasan

Pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan.¹⁷

3. Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan kerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.¹⁸

4. Kinerja

Kinerja adalah serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.¹⁹

C. Batasan Penelitian

Agar penelitian ini lebih terfokus dan tidak terlalu luas, maka penelitian ini perlu diadakan pembatasan penelitian sebagai berikut :

¹⁶Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, Ed. II, Cet. IV, 1995, hlm. 747

¹⁷Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, BPFE-YOGYAKARTA, Yogyakarta, Cet. XXIV, 2013, hlm. 359-360

¹⁸Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi, *Op. cit.*, hlm. 5

¹⁹Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, *Loc. cit.*,

1. Pengawasan dibatasi pada penetapan alat pengukur /standar, pengadaan penilaian (*evaluate*), dan pengadaan perbaikan (*correction action*).
2. Beban kerja dibatasi oleh kapasitas kerja, kemampuan kerja, dan tuntutan pekerjaan.
3. Kinerja dibatasi pada serangkaian hasil baik secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ada beberapa permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini. Adapun permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di konveksi “Lida Jaya”?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di konveksi “Lida Jaya”?
3. Apakah pengawasan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di konveksi “Lida Jaya”?

E. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan di konveksi “Lida Jaya”.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di konveksi “Lida Jaya”.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di konveksi “Lida Jaya”.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yakni :

1. Manfaat secara teoritis
 - a. Bagi para akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan literatur terkait manajemen sumber daya manusia.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong adanya penelitian manajemen sumber daya manusia yang serupa serta sebagai referensi bagi penelitian di masa yang akan datang.
2. Manfaat secara praktis
 - a. Bagi Peneliti :

Mengetahui hasil pengujian secara empiris mengenai pengaruh pengawasan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di konveksi “Lida Jaya” Padurenan Gebog Kudus. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti, menambah pengalaman dan membuka wawasan baru, karena suatu ilmu pengetahuan bukan hanya untuk sekedar dipelajari tetapi setelah itu harus pula dipraktikkan.
 - b. Bagi Karyawan :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan bagi karyawan untuk memiliki maupun mampu bekerja dengan kinerja yang tinggi untuk kebaikan karyawan itu sendiri.
 - c. Bagi Perusahaan :

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pikiran atau hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk lebih mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
 - d. Bagi Pemerintah :

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada pemerintah dalam mengambil kebijakan terkait peningkatan sumber daya manusia (karyawan) dalam sebuah perusahaan.

G. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini akan dijelaskan kerangka penulisan yang merupakan konsep dasar dalam pembahasan selanjutnya. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Dalam bagian ini terdiri dari halaman judul

2. Bagian Isi

Bagian isi terdiri dari beberapa bab yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan ini terdiri dari latar belakang masalah, penegasan istilah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang deskripsi teori yang meliputi pengawasan, beban kerja, dan kinerja, selain itu juga menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, analisis data serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Bab ini berisi tentang daftar pustaka, daftar riwayat hidup pendidikan dan lampiran-lampiran.

