

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini berisi landasan teori-teori kepustakaan yang melandasi penelitian untuk mendukung pemecahan masalah yaitu kajian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, kecerdasan emosional, kompetensi karyawan dan semangat efektivitas kerja karyawan serta penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai acuan dasar teori untuk menggambarkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

2.1.1 Pengertian Kompetensi Pegawai

2.1.1.1 Definisi Kompetensi Pegawai

Menurut Heri dan Andayani, (2020) Kompetensi atau kemampuan merupakan salah satu unsur yang penting dalam menunjang kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Menurut Triastuti, D. A., (2019) kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Menurut Woldesemayat dan Geressu, (2024) Kompetensi digambarkan sebagai kinerja seorang pekerja yang berkaitan dengan kinerja organisasi dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dapat dinilai atau diukur.

Sedangkan menurut Susijawati *et al*, (2024) kompetensi sebagai karakteristik mendasar dari seorang individu yang secara kausal terkait dengan

efektif dan unggul kinerja dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Dan Menurut Idayanti *et al*, (2024) Kompetensi terdiri dari spesifikasi pengetahuan, keterampilan dan sikap serta penerapannya dalam suatu pekerjaan berdasarkan kriteria kinerja yang diperlukan dalam suatu pekerjaan yang meliputi: Keterampilan tugas, Keterampilan manajemen tugas, keterampilan manajemen yang mungkin, Berpikir Kritis, Keterampilan Lingkungan Pekerjaan/Peran, dan Keterampilan Adaptif.

Tabel 2. 1

Definisi Kompetensi menurut para Ahli

| No | Penulis & Tahun | Definisi |
|----|---------------------------------|---|
| 1 | Heri dan Andayani (2020) | Kompetensi atau kemampuan merupakan salah satu unsur yang penting dalam menunjang kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. |
| 2 | Triastuti, D. A. (2019) | Kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. |
| 3 | Woldesemayat dan Geressu (2024) | Kompetensi digambarkan sebagai kinerja seorang pekerja yang berkaitan dengan kinerja organisasi dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dapat dinilai atau diukur |
| 4 | Susijawati <i>et al</i> (2024) | Kompetensi sebagai karakteristik mendasar dari seorang individu yang secara kausal terkait dengan efektif dan unggul kinerja dalam pekerjaan atau situasi tertentu. |
| 5 | Idayanti <i>et al</i> (2024) | Kompetensi terdiri dari spesifikasi pengetahuan, keterampilan dan sikap serta penerapannya dalam suatu pekerjaan berdasarkan kriteria kinerja yang diperlukan dalam suatu pekerjaan yang meliputi: Keterampilan tugas, Keterampilan manajemen tugas, keterampilan manajemen yang mungkin, Berpikir Kritis, Keterampilan Lingkungan Pekerjaan/Peran, dan Keterampilan Adaptif. |

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan dari beberapa pengertian yang dijelaskan diatas, maka dapat disimpulkan kompetensi adalah karakteristik yang berkaitan dengan efektivitas kinerja yang membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dapat di pengaruhi oleh faktor-faktor lain, Wibowo, (2019) mengungkapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi, diantaranya :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan seseorang terhadap dirinya dan orang lain akan sangat mempengaruhi perilakunya sehari-hari. Apabila orang tersebut memiliki pikiran yang positif tentang dirinya maupun orang lain maka akan menjadi seseorang yang memiliki ciri orang yang berpikir kedepan.

2. Keahlian atau keterampilan

Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individu.

3. Pengalaman

Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup hanya dengan pengalaman.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya untuk berubah, tetapi kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah kapan saja apabila ia berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi menyebabkan orientasi pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, serta meningkatkan inisiatif. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut untuk membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai semuanya cenderung membatasi inisiatif seseorang pegawai.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan Tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi
- c. Praktik pengambilan Keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi, dan nilai nilai berhubungan dengan kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang Pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.1.1.3 Indikator Kompetensi

Tabel 2. 2

Indikator Kompetensi Menurut para Ahli

| Susijawati et al (2024) | Idayanti et al (2020) | Triastuti (2019) | Heri, dan Andayani. (2020) | Woldesemayat dan Geressu (2024) |
|--|---|--|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan yang relevan 2. Kesiediaan meningkatkan pengetahuan 3. Keahlian teknis yang selaras dengan bidang 4. Kemampuan memecahkan masalah 5. Inisiatif 6. Menunjukkan keramahan dan kesopanan 7. Rajin menanggapi keluhan pelanggan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan dasar 2. Pengalaman pemula atau terbatas 3. Penerapan menengah atau praktis 4. Teori Tingkat lanjut atau terapan 5. Keahlian atau otoritas yang diakui | <ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi 2. Pelayanan 3. Kemampuan dalam mempengaruhi orang lain 4. Kemampuan managerial 5. Kemampuan kognitif 6. Kesadaran diri | <ol style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik dasar 2. Hubungan kausal 3. Kriteria | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Sikap |

Sumber : data diolah penulis 2024

Pada penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur seberapa besar kompetensi yang dimiliki karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat sesuai dengan indikator yang digunakan oleh Woldesemayat dan Geressu, (2024) yaitu :

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Kemampuan
4. Sikap

2.1.2 Pengertian Beban Kerja Pegawai

2.1.2.1 Definisi Beban Kerja Pegawai

Menurut Lestari *et al*, (2020) Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam bagian tertentu. Menurut Roman dan Ichsan, (2021) Beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Menurut Pangabea *et al*, (2024) Beban kerja sebagai kumpulan pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu. Menurut Widodari *et al*, (2024) Beban kerja adalah setiap prosedur atau tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban seorang pekerja tidak bertambah jika mampu menyelesaikan dan beradaptasi dengan berbagai aktivitas. Menurut Vanesa *et al*, (2024) Beban kerja individu telah ditentukan sesuai standar kerja Perusahaan berdasarkan jenis pekerjaannya.

Tabel 2. 3**Definisi Beban Kerja Menurut para Ahli**

| No | Penulis dan Tahun | Definisi |
|----|--------------------------------|--|
| 1 | Lestari <i>et al</i> (2020) | Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam bagian tertentu. |
| 2 | Roman dan Ichsan (2021) | Beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya |
| 3 | Pangabeian <i>et al</i> (2024) | Beban kerja sebagai kumpulan pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu |
| 4 | Widodari <i>et al</i> (2024) | Beban kerja adalah setiap prosedur atau tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban seorang pekerja tidak bertambah jika mampu menyelesaikan dan beradaptasi dengan berbagai aktivitas |
| 5 | Vanesa <i>et al</i> (2024) | Beban kerja individu telah ditentukan sesuai standar kerja Perusahaan berdasarkan jenis pekerjaannya. |

Sumber : Diolah penulis 2024

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Beban kerja sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Suwanto & Priansa, (2019) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1. Faktor Lingkungan Fisik Faktor lingkungan fisik merupakan lingkungan pekerja itu sendiri. Kondisi fisik pada lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan serta kenyamanan kerja, hal ini meliputi:

- 1) Rancangan ruang kerja, yaitu kesesuaian dalam memposisikan susunan kursi, meja serta fasilitas kantor lainnya.

2) Rancangan pekerjaan, yaitu proses menentukan peralatan pekerjaan yang digunakan, metode atau prosedur apa saja yang digunakan untuk menjalankan tugas-tugasnya.

3) Kondisi lingkungan kerja, yaitu bagaimana kondisi pencahayaan di lingkungan pekerja tersebut apakah pencahayaannya sudah cukup atau belum. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja dan tentunya akan meningkatkan produktivitas. Tingkat kebisingan juga perlu diperhatikan, suara bising dapat mengganggu konsentrasi karyawan, maka dari itu suara bising harus dikurangi demi kenyamanan para karyawan.

4) Sirkulasi udara, yaitu bagaimana kondisi suhu udara pada lingkungan pekerja apakah sesuai atau tidak. Selain itu sirkulasi udara yang baik juga diperlukan untuk meningkatkan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

2. Faktor Lingkungan Psikis

1) Lingkungan psikis ditempat kerja dapat berdampak positif dan negatif. Hal ini menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian para pekerja. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu terdiri dari: pekerjaan yang berlebihan dan keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun pekerjaan yang berlebihan belum tentu dapat menimbulkan stres.

2) Sistem pengawasan yang buruk atau tidak efisien, seperti ketidakstabilan suasana politik, kurangnya feedback prestasi kerja, dan ketidaksesuaian dalam pemberian wewenang serta tanggung jawab.

Pekerjaan yang memiliki tanggungjawab besar tapi tidak diimbangi dengan pemberian wewenang yang besar pula akan menimbulkan ketidakpuasan.

2.1.2.3 Indikator Beban Kerja

Tabel 2. 4

Indikator Beban Kerja Menurut para Ahli

| Pangabeon et al (2024) | Widodari et al (2024) | Vanesa et al (2024) | Lestari et al (2020) | Rohman & Ichsan (2021) |
|---|--|--|--|---|
| 1. Waktu Kerja 2. Target yang ingin dicapai 3. Banyak pekerjaan dan kelebihan beban kerja 4. Sikap Atasan 5. Semangat kerja | 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi kerja 3. Standar pekerjaan | 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi kerja 3. Waktu kerja 4. Standar Pekerjaan | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja | 1. Beban kerja fisik 2. Beban Kerja psikis 3. Aspek pemanfaatan waktu |

Sumber : Diolah penulis 2024

Dari beberapa indikator yang ada pada tabel 2.4 diatas, penulis memilih indikator beban kerja menurut Vanesa *et al*, (2024) yaitu sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai, dalam hal ini yang dimaksud dengan Target yang harus dicapai adalah Individu harus menyadari besarnya sasaran yang diberikan untuk memastikan pekerjaan dan hasil pekerjaan diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang diberikan oleh instansi.
2. Kondisi kerja, dalam hal ini yang dimaksud dengan Kondisi kerja adalah Individu harus menyadari kondisi kerjanya, seperti bekerja di luar waktu yang dijadwalkan dan mengerjakan pekerjaan yang sebenarnya tidak berhubungan dengan pekerjaannya

3. Waktu Kerja, dalam hal ini yang dimaksud dengan Waktu kerja adalah waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh Perusahaan.
4. Standar pekerjaan, dalam hal ini yang dimaksud dengan standar pekerjaan adalah Sikap karyawan terhadap pekerjaannya meliputi hal-hal seperti tugas pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan dan tugas pekerjaan yang sesuai dengan standar kerja yang ada.

2.1.3 Pengertian Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Olin *et al*, (2024) Kinerja merupakan hasil suatu proses yang diacu dan diukur dalam kurun waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Lalu menurut Tambunan *et al*, (2024) kinerja pegawai sebagai kuantitas dan kualitas kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan aktivitas sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Menurut Harsono *et al*, (2024) Kinerja merupakan wujud kemampuan berupa kerja nyata atau hasil kerja yang dicapai pegawai dalam membantu tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Sedangkan menurut Rudiansyah *et al*, (2024) kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 2. 5
Definisi Kinerja Menurut para Ahli

| No | Penulis dan Tahun | Definisi |
|----|--------------------------------|---|
| 1 | Olin <i>et al</i> (2024) | Kinerja merupakan hasil suatu proses yang diacu dan diukur dalam kurun waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. |
| 2 | Tambunan <i>et al</i> (2024) | kinerja pegawai sebagai kuantitas dan kualitas kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan aktivitas sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. |
| 3 | Harsono <i>et al</i> (2024) | Kinerja merupakan wujud kemampuan berupa kerja nyata atau hasil kerja yang dicapai pegawai dalam membantu tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi |
| 4 | Rudiansyah <i>et al</i> (2024) | kinerja merupakan hasil pencapaian yang dapat dilaksanakan oleh seseorang baik kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. |
| 5 | Tri (2022) | kinerja adalah kerja yang telah berhasil ditunjukkan oleh para pekerja yang bersungguh- sungguh dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya. |

Sumber : Diolah penulis 2024

Dari beberapa definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang ditampilkan seseorang melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Adhari, 2020) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan mereka Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri
2. Motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas –fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.
3. Dukungan yang diterima Fasilitas – fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas – fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula
5. Hubungan mereka dengan organisasi Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan

mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan

2.1.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Tabel 2. 6

Indikator Kinerja Menurut para Ahli

| Olin et al (2024) | Tambunan et al (2024) | Harsono et al (2024) | Rudiansyah et al (2024) | Indikator Kinerja Utama Diskominfo (2021 – 2026) |
|---|--|--|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan. 2. Mutu pekerjaan. 3. Ketepatan waktu. 4. Kehadiran. 5. Kemampuan Kerjasama. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Visi. 2. Misi. 3. Tujuan. 4. Sasaran organisasi. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja pegawai. 2. Pengetahuan pegawai tentang pekerjaan. 3. Sikap positif pegawai terhadap pekerjaan. 4. Ketangkasan mental pekerjaan. 5. Kedisiplinan pegawai. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan. 2. Kekurangan dan potensi untuk menentukan tujuan. 3. Jalur. 4. Rencana. 5. Prestasi kerja. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatnya keterbukaan Informasi Publik pemerintah daerah provinsi Jawa Barat 2. Meningkatnya kualitas sistem pemerintahan berbasis elektronik 3. Terpenuhinya dukungan manajemen perkantoran 4. Meningkatnya pengelolaan dan layanan statistik sectoral 5. Meningkatnya kualitas persandian dan keamanan informasi |

Dari beberapa indikator yang ada di tabel 2.6 diatas, penulis memilih indikator

Kinerja utama diskominfo yaitu :

1. Meningkatnya keterbukaan informasi publik pemerintah daerah provinsi Jawa Barat.
2. Meningkatnya kualitas Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.
3. Terpenuhinya dukungan Manajemen Perkantoran.

4. Meningkatnya pengelolaan dan layanan statistik sectoral dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
5. Meningkatnya kualitas persandian dan keamanan informasi.

Adapun Indikator Kinerja Utama Diskominfo ini berlandaskan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 25 tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah (RPD) Provinsi Jawa Barat 2024 – 2026 dan penempatan Indikator Kinerja Utama ini terdapat pada Dokumen Rencana Strategis tahun 2024 – 2026 Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang satu jenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Kompetensi, Beban kerja, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

Tabel 2. 7
Perbandingan Penelitian Terdahulu

| No. | Nama Peneliti dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|--|---|---|--|
| 1. | Sulastri, Onsardi (2020) Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Vol. 2 No. 1 2020 | Terdapat korelasi antara variabel beban kerja dengan variabel kinerja. hasil analisis menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh Negatif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan | beban kerja dan kinerja pegawai | Tidak terdapat variabel Kompetensi pegawai |
| 2 | Noveria Susijawati, Siti Maryam, Lisa Harry Sulistiowati. <i>The Effect of Workload and Competence on Performance with Motivation as a Mediating Variable in Elementary School Teachers in Cirebon City</i> 2020 | Beban Kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja Kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja | Kompetensi, Beban kerja dan Kinerja | Perbedaan variabel terikat yaitu Motivasi |
| 3 | Otang Soemantri, Sunandie Eko Ginanjar Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pelayanan Rumah Sakit di Kota Bandung Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi : EMBA Vol.1 No. 1 2022 | Kompetensi sebagai penentu untuk memprediksikan keberhasilan kerja individu, system kompetensi untuk mengeksplorasi lebih jauh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku utama yang untuk keberhasilan individu | Adanya kesamaan meneliti mengenai Kompetensi Adanya kesamaan meneliti mengenai kinerja | Dalam penelitian ini lokasi dan waktu yang digunakan berbeda |
| 4. | Reyhan Kamal Pangabean, Audia Junita, Zuwina Miraza. <i>The Impact of Stress and Workload on Performance</i> | Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja | Membahas mengenai variabel Beban Kerja dan kinerja | Terdapat variabel lain yaitu Stress kerja |

| No. | Nama Peneliti dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|---|---|---|---|
| | <i>Moderated by Work Shift</i> Vol 13 2024 | | | |
| 5. | Sekar Ayu Widodari, Suci Ayu Sudari, Dwi Rachmawati <i>The Influence of Workload and Organizational Culture on Employee Performance of Operational Division at Toyota (Auto 2000) Grand Depok City, Depok</i> Vol 2 2023 | Beban Kerja terbukti mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Terbukti semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah Tingkat kinerja pegawainya | Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja | Tidak terdapat variabel kompetensi |
| 6. | Hana Noviana Pratiwi Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat 2019 | Kompetensi dan juga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai | Kompetensi dan Beban kerja terhadap kinerja | Perbedaan Waktu penelitian |
| 7. | <i>The Effect Of Compensation and Workload on Emloyee Performance at PT.X Pada City With Job Satisfaction As a Mediating Variable.</i> e-ISSN: 2828-335x Oleh : Nabila Hendrasti, Laura Syahrul, Rahmi Fahmy (2022) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, beban kerja dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan namun kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan | Beban Kerja dan Kinerja pegawai | Terdapat variabel lain yaitu Kompensasi |
| 8. | Budi Ilham Maliki, Fifi Amalia, Ida Listyowati, | Beban kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, | Membahas mengenai variabel Beban | Terdapat Variabel baru yaitu lingkungan |

| No. | Nama Peneliti dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan | Perbedaan |
|-----|--|---|--|--|
| | M Firman Fanani Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja serta Implikasi nya terhadap Kinerja Pegawai Adira Finance Kota Cilegon Vol. 2 No. 2 2024 | artinya jika beban kerja ditambahkan maka kinerja pegawai akan menurun. Hal ini karena pegawai merasa tertekan dengan beban kerja yang tinggi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja, artinya pegawai kurang memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya, maka akan menurunkan kinerjanya, karena kompetensi merupakan kemampuan dasar seseorang untuk menguasai bidangnya | kerja dan Kompetensi terhadap Variabel Kinerja Pegawai | kerja dan stress kerja |
| 9. | <i>The Influence of Workload and Compensation on Employee Satisfaction</i> e-ISSN: 2540-7899 Oleh : Rizky Cahyadi, Rafly Adithio, Anton Budi Santoso (2023) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Beban kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. | Membahas mengenai variabel beban kerja | Dalam penelitian ini tidak membahas Variabel Kompetensi dan juga kinerja, serta menggunakan metode penelitian yang berbeda |
| 10. | Eka Idayanti, I Dewa Agung Ayu, Piartrini, Putu Saroyini <i>The Effects of Communication, Competency, and Workload on Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali</i> Vol. 4 2020 | Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai | Membahas mengenai Variabel Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja | Terdapat tambahan variabel yaitu Komunikasi |

Sumber : Diolah penulis 2024

Berdasarkan penelitian terdahulu yang terdapat pada tabel 2.7, telah banyak penelitian mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu

Kompetensi, Beban Kerja dan Kinerja. Tetapi terdapat perbedaan mengenai objek penelitian metode penelitian, maupun waktu pelaksanaan penelitian. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Sehingga perlu dijelaskan hubungan antara variabel dependen dan independent. kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual mengenai teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebelumnya sebagai permasalahan yang penting. Hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala gejala yang menjadi objek objek permasalahan dan berdasarkan teori yang telah di pelajari oleh penulis. Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis mengenai variabel kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan beban kerja. Jika kompetensi yang ada pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat sudah baik dan beban kerja yang minim pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat, maka akan meningkatkan kinerja para pegawai di kedinasan. Kedinasan dapat mempertimbangkan kualitas dan kuantitas atau kondisi kerja dan fasilitas kerja maka hal tersebut akan mendukung naiknya kinerja pegawai.

Kompetensi dan beban kerja adalah dua faktor yang penting dalam kinerja pegawai. Kompetensi dan Beban kerja dapat menciptakan perubahan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya Ketika pegawai memiliki kompetensi yang baik dan beban kerja yang minim, maka mereka cenderung lebih produktif

dan mereka dapat fokus sepenuhnya pada tugas yang di berikan Adapun indikator kompetensi yang digunakan adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap. Dan indikator beban kerja yang digunakan adalah target yang harus dicapai, kondisi kerja, dan standar pekerjaan. Kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana pegawai merasa tertantang, terlibat, dan puas dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka lakukan dalam pekerjaan mereka. Ini mencakup apakah pekerjaan mereka memungkinkan mereka untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki, apakah mereka merasa tugas-tugas mereka bermakna, dan sejauh mana mereka merasa berhasil dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut. Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi kedinasan dalam mencapai tujuan kedinasan. Adapun indikator kinerja yang digunakan adalah Meningkatnya keterbukaan informasi publik pemerintah daerah provinsi Jawa Barat, Meningkatnya kualitas Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, Terpenuhinya dukungan Manajemen Perkantoran, Meningkatnya pengelolaan dan layanan statistik sectoral dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Dan Meningkatnya kualitas persandian dan keamanan informasi.

Kurangnya Kompetensi dan tingginya Beban Kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat dapat berdampak negatif pada hasil kerja dan komitmen pegawai. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja mereka di kedinasan, karena tidak merasa terdorong untuk memberikan hasil terbaik. Dampak negatif nya adalah pegawai yang merasa kesulitan untuk melakukan kegiatan pribadi dikarenakan tuntutan pekerjaan. Hal ini diakibatkan

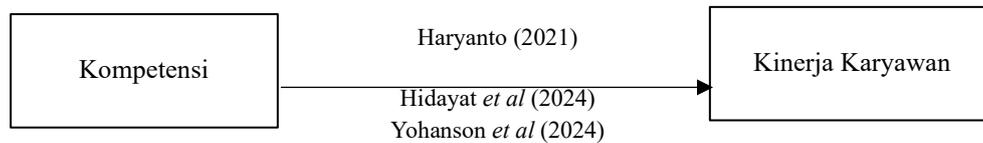
karena beban kerja yang berlebih dan tenggat waktu penyelesaian tugas yang singkat

Sehingga dapat diartikan bahwa pada dasarnya kompetensi memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Yang mana hal ini disebabkan karena apabila kompetensi berjalan dengan baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan cara meningkatkan disiplin dan produktivitas pegawai. Sebaliknya apabila kompetensi yang buruk dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi pegawai. Hal ini menyebabkan karyawan menjadi kurang termotivasi dan kurang produktif.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang di kemukakan diatas, maka variabel yang diteliti oleh penulis yaitu Kompetensi, Beban Kerja, dan Kinerja Pegawai.

2.3.1 Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Haryanto (2021) pada penelitiannya menyimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada Aparatur sipil Negara Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan. Menurut Hidayat *et al* (2024). Menyimpulkan bahawa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi dan kinerja pegawai di lingkungan Inspektorat Kota Cimahi. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Yohanson *et al* (2024). Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis maka Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Hanif Mitra Lampung.

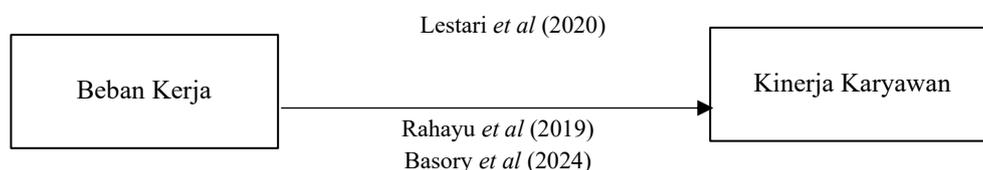


Gambar 2. 1

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

2.3.2 Pengaruh Beban Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Lestari *et al* (2020) pada penelitiannya menyimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada Perumda Air Minum Tirta Jungporo, Kabupaten Jepara. Menurut Rahayu *et al* (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Account Officer kantor pusat BPR Madiun. Hal ini dapat diartikan, jika Beban Kerja meningkat (dalam arti beban kerja hasil penelitian ini rendah dan tinggi dalam arti penilaian sesuai item kuesioner yang positif), maka Kinerja Karyawan kantor pusat BPR Madiun akan meningkat signifikan. Adapun Menurut Basory *et al* (2024). Bahwa Beban Kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan pada PT PLN Persero ULP Dinoyo.

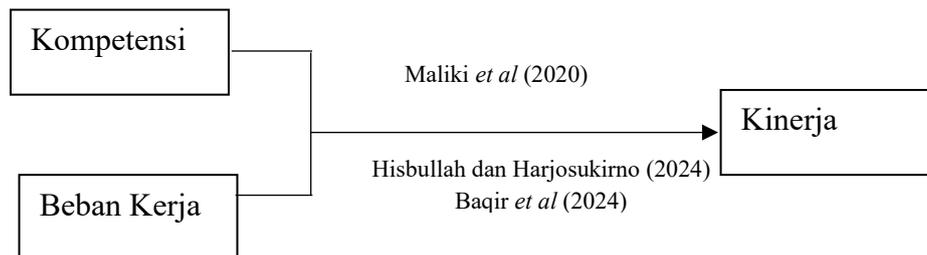


Gambar 2. 2

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

2.3.3 Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

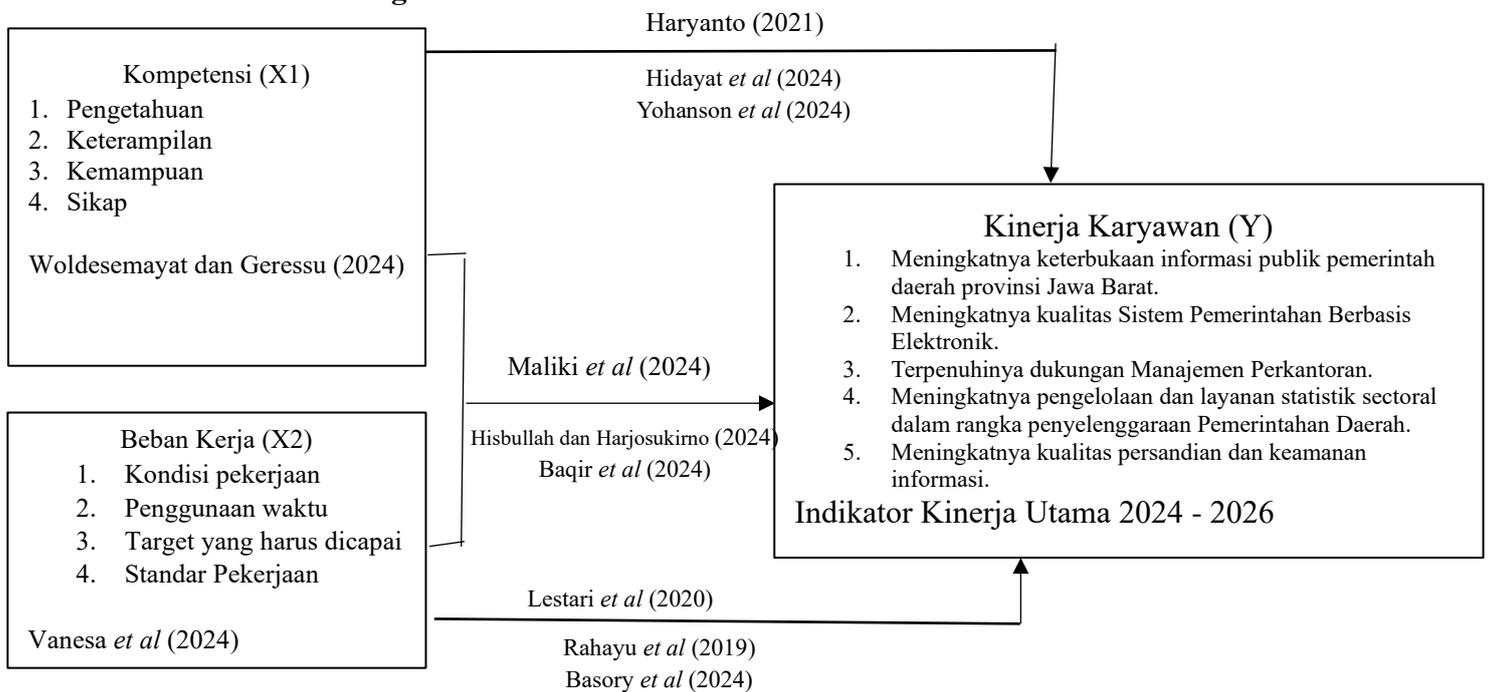
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maliki *et al* (2024) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja serta Implikasi nya terhadap Kinerja Pegawai Adira Finance Kota Cilegon. Hasil penelitian menunjukkan Beban kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Hisbullah dan Harjosukirno (2024) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Grha Mutiara. Menurut Baqir *et al* (2024) Menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada lembaga pembinaan khusus anak kelas ii maros.



Gambar 2. 3

Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja

2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2. 4

Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H 1 : Diduga bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat

H 2 : Diduga bahwa Beban Kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

H 3 : Diduga Kompetensi dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat