

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1.Kajian Pustaka**

##### **2.1.1. Beban Kerja**

###### **2.1.1.1. Definisi Beban Kerja**

Menurut **Dhania (2010;16)** Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut **Pemendagri No. 12/2008** Bebankerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu .

Menurut **Danang Sunyoto (2016 :64)**, beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut **Munandar (2013:383)**, beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu

Tabel 2.1

## Definisi X1 Beban Kerja Berdasarkan Penelitian Sebelumnya

NO	Tahun Penelitian	Peneliti	Definisi
1	Pemendagri No. 12/2008	Pemendagri	Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu .
2	2016	Danang Sunyoto	Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.
3	2010	Dhania	Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu
<b>Konsep Beban Kerja</b>			
Berbagai kegiatan yang diberikan sesuai dengan bidang atau pekerjaannya dan harus diselesaikan oleh perorangan atau sekumpulan orang atau unit dalam jangka waktu yang telah ditetapkan			

## 2.1.1.2. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari dimensi indikator beban kerja yang dikemukakan oleh **Munandar (2013: 381-384)**, yang meliputi antara lain:

1. Tuntutan Fisik dan Psikologis.

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal nya teradap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan

mental seorang tenaga kerja. kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi psikologi seseorang.

## 2. Tuntutan Tugas.

Kerja shif atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para karyawan akibat beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dapat dibedakan dua kategori yaitu:

- a. Beban kerja terlalu banyak atau sedikit yang timbul akibat dari tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
- b. Beban kerja berlebih atau terlalu sedikit yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

Menurut **Munandar (2013:387)** Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena karyawan akan merasa bahwa dia tidak maju-maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya.

### 2.1.1.3. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun **O'Donnell & Eggemeier (Dalam Muskamal, 2010)** telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu :

1. Pengukuran subjektif

Yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (rating scale).

## 2. Pengukuran kinerja,

Yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja.

## 3. Pengukuran fisiologis,

Yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu

### 2.1.2. Kompetensi

#### 2.1.2.1. Definisi Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting. Sebagai unggulan bidang tersebut. **Wibowo (2016:271).**

*Furthermore, competency can be defined as ability or capability, or set of associated but different sets of behavior organized under an underlying concept called "intent" Boyatzis & Ratti ( 2009)*

**Wibowo (2012:324)** yang mengemukakan bahwa kompetensi adalah keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan

Menurut **Moeheriono (2014)** kompetensi adalah suatu karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja.

Kompetensi menurut **Spencer & Spencer dalam Sudarmanto (2014:46)** adalah “karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.”

**Tabel 2.2**

**Definisi X2 Kompetensi Berdasarkan Penelitian Sebelumnya**

<b>NO</b>	<b>Tahun Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Definisi</b>
<b>1</b>	<b>2016</b>	<b>Wibowo</b>	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting. Sebagai unggulan bidang tersebut
<b>2</b>	<b>2014</b>	<b>Moeheriono</b>	kompetensi adalah suatu karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat

			dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja.
3	2014	Spencer & Spencer dalam Sudarmanto	karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi
<b>Konsep Kompetensi</b>			
Kompetensi merupakan kemampuan, pengetahuan, sikap yang dimiliki oleh seseorang yang nantinya akan berpengaruh langsung pada kinerja			

Sumber : Jurnal

### 2.1.2.2. Jenis Kompetensi

Menurut **Isniar Budiarti (2013)** Kompetensi Sumber Daya Manusia dapat dibedakan menjadi dua, yaitu yang bersifat *visible*, seperti kompetensi pengetahuan (*knowledge competency*) dan kompetensi keahlian (*skill competency*) serta kompetensi yang bersifat *invisible* (*hidden competency*) seperti konsep diri, sifat dan motif yang semuanya dapat dikategorikan dalam variabel sikap (*attitude*).

Kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi menurut **Wibowo (2014:275)** yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. *Planning Competency*

Dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko, dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.

#### 2. *Influence competence*

Dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan

memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional. Kedua tipe kompetensi ini melibatkan aspek yang berbeda dari perilaku manusia. Kompetensi secara tradisional dikaitkan dengan kinerja yang sukses.

### 3. *Communication competency*

Dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.

### 4. *Interpersonal competency*

Meliputi empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*.

### 5. *Thinking competency*

Berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.

### 6. *Organizational competency*

Meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil risiko yang diperhitungkan.

### 7. *Human resources management competency*

Merupakan kemampuan dalam bidang *team buiding*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.

### 8. *Leadreship competency*

Merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.

#### 9. *Client service competency*

Merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas.

#### 10. *Business competency*

Merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengambilan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.

#### 11. *Self management competency*

Kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.

#### 12. *Technical/operation competency*

Kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional, dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

### **2.1.2.3. Indikator Kompetensi**

**Wibowo (2010:339)** mengungkapkan bahwa terdapat beberapa



faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah

sepanjang waktu. Orang merespon dan 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 seseorang bawahan.

### 2.1.3. Kinerja

#### 2.1.3.1. Definisi Kinerja

Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67)** pengetahuan kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Self efficacy computer, interaksi, ekspektasi kinerja, dan iklim belajar adalah faktor penentu utama kepuasan mahasiswa dan secara signifikan mempengaruhi ekspektasi kinerja menurut Eddy Soeryanto Soegoto, Umi Narimawati, Jumadil Saputra (2020:6)

Menurut **Isniar Budiarti (2013)** Kinerja didefinisikan sebagai catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu.

**Wibowo (2014:70)** kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan

berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikatakan bahwa kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja.

Menurut **Rivai dalam ( Muhammad Sandy, 2015 : 12)** memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut **Moehariono (2012:95)** yaitu 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

**Tabel 2.3**

**Definisi Y Kinerja Berdasarkan Penelitian Sebelumnya**

<b>NO</b>	<b>Tahun Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Definisi</b>
<b>1</b>	<b>2013</b>	<b>Mangkunegara</b>	Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2	2014	Wibowo	Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.
3	2015	Rivai ( Muhammad Sandy)	Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.
4	2012	Moehariono	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
<p><b>Konsep Kinerja</b></p> <p>Kinerja adalah hasil dari tugas yang telah dikerjakan dalam kurun waktu tertentu yang diharapkan sesuai dengan target untuk mencapai tujuan perusahaan/ instansi</p>			

Sumber : Jurnal

### 2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67)** faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

**Menurut Istiningsih (2006: 24)** kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari Kemampuan dan keahlian, Latar belakang, Demografi;
2. Faktor Psikologis yang terdiri dari Persepsi, *Attitude*, *Personality*, Pembelajaran, Motivasi;
3. Faktor Organisasi yang terdiri dari Sumberdaya, Kepemimpinan, Penghargaan, Struktur;

**Menurut Wibowo (2007:74)** faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu

1. Faktor personal/individu meliputi :  
Pengetahuan keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan yang meliputi :  
Kualitas dalam memberi dorongan, semangat, arahan dan dukungan, yang diberi manajer dan team healders.
3. Faktor tim meliputi :

Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem meliputi :

Sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5. Konsep konsektual (situasional) meliputi :

Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

### 2.1.3.3.Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75)**, adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

#### **2.1.3.4. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dimana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu **Bacal (2012:85)** dalam **Wibowo (2014:187)**.

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif **Harvard Business Essentials (2006:78)** dalam **Wibowo (2014:188)**. Penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional. Pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan.

Berdasarkan pandangan tersebut di atas tampak bahwa *performance appraisal* atau penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Penilaian kinerja adalah prosese penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.



## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.4**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	Penulis/ Tahun	Judul / metode /sample	Hasil Penelitian	Perbedaan dan persamaan
1	Ineu Indriani / 2018	<b>Judul :</b> Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pelaksanaan asuhan keperawatan pada bagian rawat inap rumah sakit umum dr slamet garut <b>Metode :</b> Analisis regresi berganda <b>Sampel:</b> sampel jenuh 36 orang	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja , Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja , secara siimultan kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	<b>Persamaan :</b> Menggunakan variabel dependen dan independen yang sama <b>Perbedaan :</b> Variabel dependent Kinerja asuhan keperawatan
2	Rizky Dhelvia / 2018	<b>Judul :</b> The influence workload and competence on employee performance in pt x finance <b>Metode :</b> Pengolahann data statistic (model persamaan structural) <b>Sampel :</b> Sampel Jenuh 70 orang	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya jika beban kerja ditambahkan, kinerja karyawan akan menurun. Hal ini karena karyawan merasa tertekan oleh beban kerja yang tinggi .. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya	<b>Persamaan :</b> Menggunakan variabel dependen dan independen yang sama <b>Perbedaan :</b> Metode yang digunakan berbeda dan tidak ada pengaruh simultan

			karyawan kurang kompeten sesuai	
3	Boy Aulia Sastra / 2017	<p><b>Judul :</b> Pengaruh kompetensi karyawan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan bank Danamon cabang Tuanku Tambusai, Pekanbaru</p> <p><b>Metode :</b> Analisis Regresi Berganda</p> <p><b>Sampel :</b> Sampel jenuh / sensus 89 orang</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan/X1 dan bebankerja/X2 secara serentak/simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p><b>Persamaan :</b> Menggunakan variabel dependen dan independen yang sama</p> <p><b>Perbedaan :</b></p>
4	Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, Wehelmina Rumawas/ 2018	<p><b>Judul :</b> Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya cabang Manado Kota</p> <p><b>Metode:</b> Analisis Regresi Sederhana</p> <p><b>Sampel:</b> Sampling 52 orang</p>	<p>hasil penelitian, didapat hasil beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota</p>	<p><b>Persamaan :</b> Menggunakan variabel dependen dan independen yang sama</p> <p><b>Perbedaan :</b> Tidak ada variabel independen Kompetensi</p>
5	Kadek Ferrania Paramitadewi / 2017	<p><b>Judul :</b> Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap pegawai sekretariat</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompensasi berpengaruh signifikan</p>	<p><b>Persamaan :</b> Menggunakan variabel dependen dan independen yang sama</p> <p><b>Perbedaan :</b></p>

		<p>pemerintah daerah kabupaten tabanan.</p> <p><b>Metode :</b> Analisis Regresi Berganda</p> <p><b>Sampel :</b> Probability sampling : 76 responden</p>	<p>terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Tidak ada variabel independen kompensasi</p>
6	Ema Nurhayati / 2017	<p><b>Judul :</b> Pengaruh penerapan sistem penilaian E-kinerja dan kompetensi terhadap pegawai di kecamatan semarang timur melalui motivasi sebagai variabel intervening</p> <p><b>Metode :</b> Analisis Regresi Berganda</p> <p><b>Sampel :</b> Sampel jenuh : 88 Orang</p>	<p>Penerapan e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja , secara simultan motivasi tidak dapat me mediasi penerapan e-kinerja dan kompetensi terhadap kinerja</p>	<p><b>Persamaan :</b> Menggunakan variabel dependen dan independen yang sama.</p> <p><b>Perbedaan :</b> Tidak menggunakan variabel independen ( penerapan e-kinerja) dan tidak menggunakan variabel intervening</p>
7	Sholehatus ya'diah / 2017	<p><b>Judul :</b> Pengaruh /kompetensi kerja terhadap kinerja karawan di kantor PT.Kitadin Tenggarong Seberang</p> <p><b>Metode :</b> Analisis Regresi Sederhana</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kitadin Tenggarong seberang</p>	<p><b>Persamaan :</b> Menggunakan Variabel dependen dan Independen yang sama</p> <p><b>Perbedaan :</b> Tidak ada variabel independen beban kerja atau hanya terdapat dua variabel saja.</p>

		<b>Sampel :</b> Sampel Jenuh : 36 Orang		
8	Christilia O. Posuma / 2013	<b>Judul :</b> Kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Ratumbuysang Manado <b>Metode :</b> Analisis Regresi Berganda <b>Sampel :</b> <b>Ssampling :</b> Populasi sebanyak 334 responden, sample sebanyak 77 responden	Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado	<b>Persamaan :</b> Menggunakan variabel dependen dan independen yang sama, metode yang sama <b>Perbedaan :</b> Peneliti tidak menggunakan variabel independen kompensasi dan kepemimpinan

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Setiap Organisasi pasti memiliki tugas yang harus diselesaikan baik itu oleh individu atau kelompok guna mencapai tujuan, tugas tersebut haruslah sesuai dengan kemampuan tiap masing-masing orangnya. Jika tidak, individu akan merasa tugas itu sebagai beban terlebih jika tugas yang diberikan terlalu banyak atau diluar kemampuan individu. Tugas yang diberikan dapat selesai secara efektif dan efisien dengan adanya individu yang memiliki kompetensi yang baik, terutama jika individu tersebut telah menjadi individu yang kompeten sesuai dengan standar

perusahaan/ organisasi. Tugas yang telah diselesaikan nantinya akan menjadi output / kinerja individu/pegawai/karyawan.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuannya, karena pegawai merupakan penggerak organisasi. Baik buruknya kinerja pegawai merupakan baik buruknya kinerja organisasi atau lembaga itu sendiri.

Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal maka perlu untuk menyelesaikan jobdesk atau beban kerja yang telah diberikan dengan maksimal terlebih dahulu . Dengan adanya kompetensi yang memadai dapat menjadi salah satu pengaruh hasil kinerja yang maksimal.

### **2.3.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut **Lisnayetti dan Hasanbasri (2006)**, adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut : “Beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja”. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut”. **Kahneman (dalam Warr, 2002:33)** menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satunya penyebab menurunnya performa dari beban kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh **Kencana (2007:43)** tentang hubungan beban kerja dan kinerja menunjukkan hasil bahwa secara umum para pekerja itu puas dengan pekerjaan mereka meski mereka merasa

beban kerja mereka berat, tetapi dari hasil analisis regresi menunjukkan hubungan yang signifikan dengan korelasi positif antara beban kerja dengan kinerja responden.

Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan

Dalam penelitian dari **Atianto dan suprihhadi (2014) dan Adityawarman (2015)** yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **2.3.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Masalah utama yang dianggap isu penting berkaitan dengan SDM, menurut **Maripot (dalam Martoyo, 2012:125)**, mengatakan bahwa dapat dimaklumi jika kompetensi dipandang sebagai pilar kinerja dari sesuatu profesi. Hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan adalah sangat erat dan penting sekali, relevasinya ada dan kuat akurat, bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (the right man on the right job). Maka untuk meningkatkan kompetensi terhadap kinerja dalam proses transformasi dilakukan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi karyawan

Dalam teori penghubung variabel dijelaskan antara variable bebas (x) yaitu kompetensi kerja terhadap variable terikat (y) yaitu kinerja. Kaitannya antara kompetensi juga kinerja dikemukakan oleh **max weber dalam sudarmanto (2015:32)**, bahwa masalah kompetensi dasar merupakan hubungan kausal atau sebab akibat yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Dengan kata lain, kompetensi kerja merupakan salah satu hal penting dalam melaksanakan kinerja karyawan secara maksimal.

**Widyatmini (2008)** bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat lemah terhadap kinerja karyawan tetapi signifikan, **Emma Nurhayati (2017)** Menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

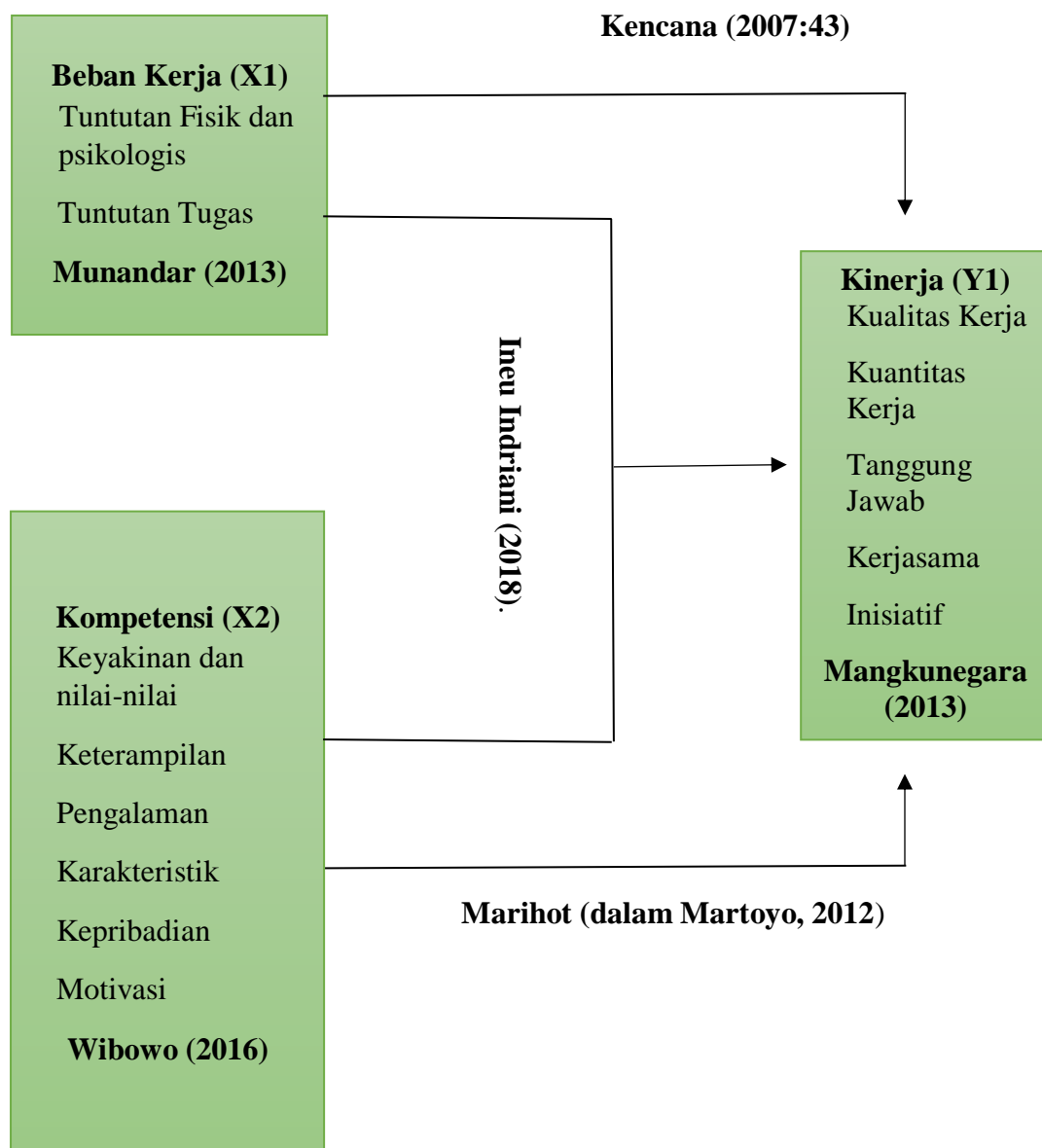
### **2.3.3. Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian **Boy Aulia Sastra (2018)** Semakin kuat kompetensi karyawan, beban kerja yang tercemin dalam perilaku dan sikap karyawan sehari-hari selama mereka berada dalam organisasi, memberikan komitmen organisasi bagi mereka dalam bekerja. Komitmen sangatlah penting dalam suatu organisasi demi menunjang tercapainya tujuan dari organisasi tersebut serta kinerja karyawan. .

Berdasarkan hasil penelitian **Ineu Indriani (2018)**. Semakin baik karyawan dalam meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilannya, dan semakin rendah beban kerja karyawan dalam bekerja seperti beban fisik, psikolog, dan waktu kerja, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan jika karyawan dapat menunjukkan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang baik dalam bekerja, serta dapat

mengendalikan beban secara fisik, psikologis dan waktu maka karyawan akan mudah dalam melakukan pekerjaannya, serta dapat dengan baik merencanakan, mengimplementasikan dan mengevaluasi setiap tugas dan fungsinya sebagai karyawan .

#### 2.4. Paradigma



**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**

X1 : Variabel independen pertama yaitu Beban Kerja



X2 : Variabel independen kedua yaitu Kompetensi

Y1 : Variabel dependen yang dipengaruhi oleh kedua variable independen

—► : Pengaruh masing-masing variabel X1 dan X2 terhadap Y

## **2.5. Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap masalah yang akan diuji kebenarannya, melalui analisis data yang relevan dan kebenarannya diketahui setelah dilakukan penelitian. Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang dapat diambil adalah :

H1 : Beban Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja

H2 : Kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja

H3 : Beban Kerja dan Kompetensi mempunyai pengaruh secara bersama-sama/ simultan terhadap Kinerja