BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 Beban Kerja

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasikan seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai.

Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) karyawan yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar. Analisis beban kerja sangat erat kaitannya dengan fluktuasi permintaan pasar akan barang dan jasa perusahaan sekaligus dengan pemenuhan SDM yang diperlukan untuk memenuhi permintaan pasar komoditi. Semakin tinggi permintaan pasar terhadap komoditi tertentu, perusahaan akan segera memenuhinya dengan meningkatkan produksinya. Sejalan dengan itu jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan semakin banyak (Mangkuprawira dalam Novera, 2010). Moekijat dalam Novera (2010) menyatakan bahwa prosedur yang sering digunakan untuk menentukan berapa jumlah tenaga kerja yang diperlukan adalah dengan menganalisis pengalaman. Catatan-catatan tentang hasil pekerjaan dapat menunjukkan volume hasil ratarata yang dicapai oleh setiap tenaga kerja. Rata-rata tersebut selanjutnya dapat digunakan untuk menaksir kebutuhan tenaga kerja.

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sejak tahun 1970-an. Banyak ahli yang telah mengemukakan definisi beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda mengenai beban kerja. Ia merupakan suatu konsep yang multi-dimensi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Cain, 2007).

Salah satu tokoh yang mengemukakan definisi beban kerja adalah Gopher & Doncin (1986). Gopher & Doncin mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memroses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan

tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja (Gopher & Doncin, 1986).

Webster dalam Lysaght, et al. (1989) mengemukakan sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan beban kerja. Ia mengemukakan beban kerja sebagai a) jumlah pekerjaan atau waktu bekerja yang diharapkan dari/diberikan kepada pekerja dan b) total jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu". Dengan adanya definisi ini, maka Lysaght, et al. membagi tiga kategori besar dari definisi beban kerja, yaitu a) banyaknya pekerjaan dan hal yang harus dilakukan, b) waktu maupun aspek-aspek tertentu dari waktu yang harus diperhatikan oleh pekerja dan c) pengalaman psikologis subjektif yang dialami oleh seorang pekerja.

Dengan dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2. Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun (Peraturan Menteri Dalam Negeri dalam Muskamal, 2010). Selain untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi, pengukuran beban kerja juga dilakukan untuk menetapkan jumlah jam kerja dan jumlah orang yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu (Komaruddin, 1996).

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell & Eggemeier (1986) 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/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu (Whitmore, 1987).

3. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu. Pengukuran yang dilakukan biasanya pada refleks pupil, pergerakan mata, aktivitas otot dan respon-respon tubuh lainnya.

2.1.1.3. Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuantifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

Menteri Dalam Negeri dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah dalam Muskamal (2010) menjelaskan bahwa dilakukannya pengukuran beban kerja memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni :

- Penataan/penyempurnaan struktur organisasi
- Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit
- Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja
- Sarana peningkatan kinerja kelembagaan

- Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelembagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural
- Penyusunan rencana kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi
- Program mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan
- Program promosi pegawai
- *Reward and punishment* terhadap unit atau pejabat
- Bahan penyempurnaan program diklat
- Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Ulrich dalam Hutapea dan Thoha (2008:5) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan atau kemampuan individu yang diperagakan (*an individual's demonstrated knowledge, skill or abilities*)".

Pengertian Kompetensi menurut (prihadi,2004) adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peran atau tanggung jawab) , berkolerasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standart-standart yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan"

Pengertian Kompetensi menurut Spencer dalam Moeheriono (2009:3) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dangan kinerja yang dijadikan acuan, efektif atau kinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu".

Boyatzis dalam Hutapea dan Nurianna Thoha (2008) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampumemenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehinggaorganisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan". Dapat disimpulkan Kompetensi merupakan kemampuan dan keterampilan yang dikuasai seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.2.2 Indikator kompetensi

Indikator dari kompetensi menurut Spencer (dalam Mitrani, 1995 : 12) meliputi :

1) Pengetahuan

Merupakan keingintahuan, pemahaman, prioritas, kecermatan, dan kerja tim dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Keterampilan

Merupakan kemampuan, kepandaian, reaktif, dan stamina kerja yang dimiliki individu untuk menyelesaikan pekerjaan.

3) Sikap

Merupakan perbuatan dalam melaksanakan perubahan, kerjasama, keluwesan, dan pemberian wewenang dalam menyelesaikan pekerjaan.

4) Bakat

Suatu karakteristik individu yang berupa kecakapan, kreativitas, dan keterikatan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga perusahaan ataupun yayasan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku. Disisi lain para pelaku organisasi atau lembaga adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam suatu organisasi mempunyai kinerja (performance) masing-masing berbeda. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara dalam Carudin (2011:3) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Regina (2010) mengatakan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan

dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bernandin dan Russell dalam Melinda (2007:115) kinerja adalah "…. the record of outcomes produced specified job function or activity during a specified time periode …" (catatan incom yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode tertentu). Sedangkan Laras (2006) memberi pengertian kinerja karyawan sebagai suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2001:32) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2005) mendefinisikan Kinerja sebagai berikut kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) mendefinisikan kinerja adalah apa yang dilakukan karyawan, sehingga ada yang mempengaruhi kombinasi karyawan organisasi antara lain Kuantitas output,Kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif ".

Menurut Sedarmayanti (2007 : 260) kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secarakeseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kesimpulannya Kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut (Mathis dan Jackson, 2002) adalah :

1. Kualitas kerja

   Bagi perusahaan baik yang bergerak dibidang manufaktur maupun jasa, menyediakan produk – produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Meningkatnya daya beli dan adanya dukungan konsumen terhadap keberadaan kualitas kerja yang ditawarkan, akan semakin meningkat keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Kuantitas kerja

   Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang harus menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan, untuk itu kuantitas produksi akan menentukan kemampuan perusahaan guna menguasai pasar dengan menawarkan

sebanyak mungkin produk yang mampu dihasilkan. Dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan perusahaan diharapkan mampu memberi kesan positif terhadap posisi produk di dalam pasar.

3. Waktu kerja

   Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seorang karyawan dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Kerja sama dengan rekan kerja

   Pada dasarnya kerjasama merupakan ikatan jangka panjang bagi semuakomponen perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas bisnis. Kerjasama merupakan tuntunan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, sebab dengan adanya kerjasama yang baik akan memberikan kepercayaan (trust) pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan. Untuk mewujudkan kerjasama yang baik, perusahaan harus mampu membangun kondisi internalperusahaan yang konstruktif dengan diikuti komitmen dan konsistensi yang tinggi bagi semua azas manajemen.

2.1.3.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Davis dalam Karyantoro (2004), faktor – faktor yangmempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata – rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yangterarah untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Selanjutnya untuk mendukung penelitian ini, dapat di sajikan daftar penelitian terdahulu dan teori yang sudah dijabarkan atau dikemukakan sehingga dapat membedakan keorisinalitasan penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian/Penulis	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul (Ahid Mudayana, Ahmad (2010). ISSN : 1978-0575 Vol. 4.No. 2, JUNI 2010 : 76 – 143)	Hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga adanya kedua variabel motivasi dan variabel beban kera berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Adanya variabel beban kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y).	Adanya variabel motivasi (X1)
2.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya	Hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh beban kerja terhadap	Adanya variabel beban kerja (X1) dan	Adanya variabel stress kerja (Y).

	Terhadap Kinerja Karyawan. (Andriani Kusuma, Aster. Soesatyo, Yoyok (2014). Jurnal Ilmu Manajemen) Volume 2 Nomor 2 April 2014.)	stress kerja dan kedua variabel ini akan berdampak terhadap kinerja karyawan.	variabel kinerja karyawan (Y).	
3.	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. (Astianto, Anggit. Suprihhadi, Heru (2014). Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7.)	Hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan dan juga pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga variabel stress kerja dan variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.	Adanya variabel beban kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y).	Adanya variabel stress kerja (X1).

3.	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat. (Budhianingtias Winanti, Marliana. Majalah Ilmiah UNIKOM bidang HUMANIORA Vol.7, No. 2)	Hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.	Adanya variabel kompetensi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).	-
4.	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. (Pattiasina, Markx dkk. Jurnal Administrasi Bisnis.)	Hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.	Adanya variabel kompetensi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y).	

6.	Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. (Sitepu Toar, Agripa (2013). Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1123-1133.)	Hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga adanya kedua variabel motivasi dan variabel beban kera berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Adanya variabel beban kerja (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y).	Adanya variabel motivasi (X2)
7.	Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. (Sugiarto, Agus, dan	Hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.	Adanya variabel kompetensi (X) dan variabel kinerja karyawan	

	Lucia Nurbani Kartika (2014).ISSN 1979-6471 Volume XVII No. 1, April 2014.)		(Y).	
8.	Pengaruh Kometensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Untari, Siti dan Aniek Wahyuati (2014). Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 10)	Hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan dan juga pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetesi dan variabel kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Adanya variabel kompetensi (X1) dan variabel kinerja karyawan (Y).	Adanya variabel lingkungan kerja (X2).

2.2. Kerangka Pemikiran

Keberhasilan suatu organisasi juga sangat bergantung pada kompetensi yang di miliki oleh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut,karena sumberdayamanusia merupakan penggerak jalannya organisasi, seiring perembangan zaman dan teknologi maka sumberdaya manusia dalam perusahaan harus memilikikompetensi agar perusahaan dapat lebih unggul dari pesaing dan mewujudkan apa yang menjadi tujuan perusahaan dengan tingkat pendidikan dan pengetahuan yang tinggi dan memiliki kemampuan kerja sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki Stephen. P. Robbins (1996, 218) "kinerja karyawan adalah fungsi dari intuaksi antara kemampuan dan inovasi". Pengetahuan bersumber pada pendidikan maka akan menciptakan sikap profesionalitas dan akan berdampak pada kinerja, seperti menurut Flippo (1984 : 14) "seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kerja sama, kepribadian, kepandaian yang beraneka ragam, kepemimpinan, keselamatan, pengetahuan pekerjaan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif". Semakin luas pengetahuan yang dimiliki karyawan maka semakin profesional karyawan tersebut, mempunyai kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan meningkatkan kinerja tingkat efektifitas dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaannya akan tinggi tentunya dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang tinggi juga.

2.2.1 Keterkaitan antara Beban Kerja dengan Kinerja

Menurut Ghoper&Doncin (1996) beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memroses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja"

Menurut Irawan, Motik, dan Sakti (1997:63), dalam perencanaan sumberdaya manusia, selain kegiatan analisis jabatan juga diperlukan analisis beban kerja dan analisis kebutuhan tenaga kerja. Beban kerja adalah kapasitas produksi dikalikan waktu sedangkan kebutuhan tenaga kerja adalah beban kerja dibagi dengan rata-rata sumbangan tenaga karyawan perbulan.

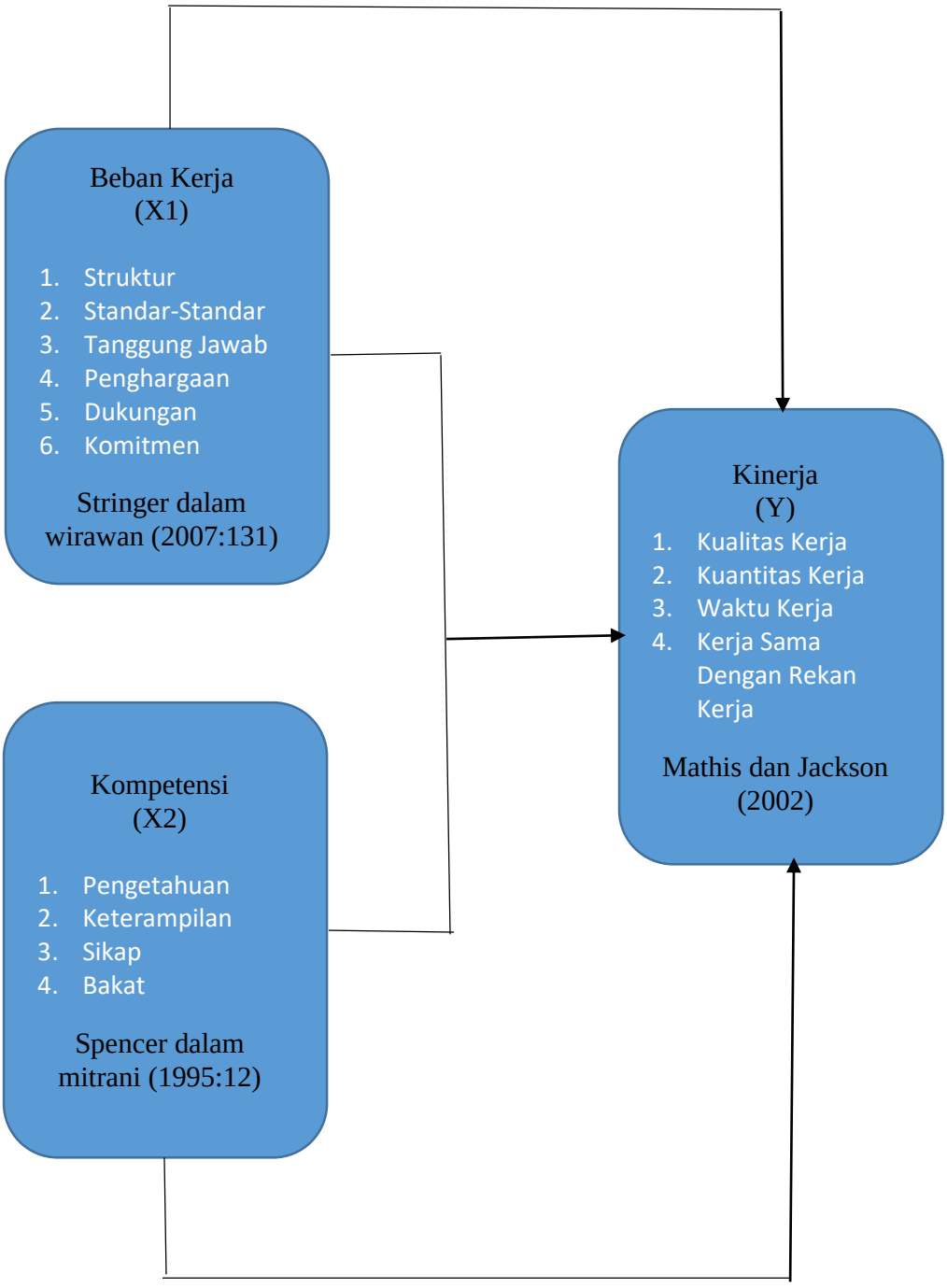
2.2.2 Keterkaitan antara Kompetensi dan Kinerja

Sedarmayanti (2006:32) mendefinisikan "kompetensi sebagai karakteristik-karateristik yang mendasari individu untuk mecapai kinerja superior".

Spencer dan spencer (1993), "kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efetivitas kinerja individu dalam pekerjaannya".

Boulter, Dalziel,dan Hill (2003) mengemukakan "kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memunginkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu".

kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karir, tetapi menentukan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Dan berikut ini skema paradigma dari penelitian yang dilakukan.



Gambar 2.1 Skema Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011:64) menjelaskan tentang hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta –fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik."

Hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja kayawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Daop 2 Bandung.
2. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung.
3. Beban kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 2 Bandung.