

PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SAMAS BHAKTI PERTIWI MENGWI BADUNG

Tommy Andre Adi Putra¹, Ni Nyoman Suryani², Sapta Rini Widyawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: tiaracarina@unmas.ac.id

ABSTRACT

Performance is the real work achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him in accordance with the vision, mission and goals set by the organization. Performance can be affected by competence and workload. This study aims to determine the effect of competence and workload on employee performance. The data collection method was done by using a questionnaire. The sample in this study were 50 respondents. Determination of the number of respondents is done through the census method. The data analysis technique used is the classical assumption test, multiple linear regression, the coefficient of determination test, t test and F test with SPSS software. The results of the instrument test showed valid and reliable data. The results showed that the competence and workload simultaneously affect the performance of employees at CV. Samas Bhakti Pertiwi. Competence has a positive and significant effect on employee performance at CV. Samas Bhakti Pertiwi. Workload has a negative and significant effect on employee performance at CV. Samas Bhakti Pertiwi.

Keywords: *competence, workload, employee performance*

PENDAHULUAN

1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Siagian, 2020).

Saputra dan Wibawa (2018) menyatakan manusia merupakan harta yang sangat berharga dan memiliki peran yang paling penting dalam suatu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Sumber daya manusia sebagai salah satu fungsi perusahaan harus memiliki

kinerja yang baik. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal (Kencana, 2018).

CV. Samas Bhakti Pertiwi merupakan salah satu perusahaan dalam bidang pengelolaan kebun dan taman yang ada di Mengwi. CV Samas Bhakti Pertiwi membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan dan mengembangkan karir dan produktivitas. Namun pada kenyataan kompetensi dan beban kerja di CV. Samas Bhati Pertiwi belum berjalan dengan baik. Masih ada karyawan yang memiliki kompetensi yang kurang yang disebabkan oleh rendahnya tingkat kepercayaan diri dari karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Bapak I Made Dwija Agustana, SE, selaku direktur menyatakan, diketahui faktor

– faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan antara lain disebabkan oleh Kompensasi terlalu rendah, beban kerja yang tinggi, rendahnya tingkat kepercayaan diri karyawan, motivasi yang tidak mampu mengangkat semangat kerja karyawan, lingkungan kerja yang monoton, budaya organisasi dan kompetensi dari setiap karyawan.

Menurut Afandi(2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, maka dalam hal ini dinyatakan kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan, maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawannya berjalan dengan baik tanpa kendala. Terkait dengan penurunan kinerja karyawan pada CV. Samas Bhakti Pertiwi, hasil penurunan kerja pegawai selama dua (2) tahun terhitung sejak Januari 2018 hingga Desember 2018 dan Januari 2019 hingga Desember 2019 menunjukkan hasil yang kurang memuaskan. Ringkasan data absensi kinerja pegawai disajikan pada Tabel 1.1.

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat absensi masih berkisar 5-13 dalam sebulan. Semakin meningkat presentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun (Budyman, 2016). Sehingga perlu diteliti lebih lanjut. Tingkat absensi berpengaruh terhadap hari kerja sesungguhnya yang digunakan oleh para pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan akhirnya menjadi beban

dan akan mengurangi tingkat produksi. Menurut Devita (2017) Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan, pertama faktor individu, dukungan organisasi dan faktor ketiga yaitu dukungan manajemen. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah: sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial Pancasila, tingkat penghasilan, gisi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja. Selain melakukan perubahan organisasi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, terdapat faktor lain yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi yaitu faktor kompetensi yang dimiliki pegawainya, karena kompetensi pegawai merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimaksudkan sebagai kesanggupan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Kemampuan ini mengandung berbagai unsur kemampuan seperti kemampuan intelektual dan kemampuan manual bahkan sampai sifat-sifat pribadi yang dimiliki seorang karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:235) menyatakan kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan, dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Priansa (2014:253), mendefinisikan bahwa: kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Berdasarkan penelitian Risamasu, *et al.* (2018) dan Aulia (2017) menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin baik kompetensi pegawai

dalam bekerja maka akan semakin baik juga kinerja pegawai yang bekerja. Namun penelitian Dhermawan *et al.* (2012) dan Tsani (2013) menyatakan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun karyawan memiliki kompetensi yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang karyawan miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Karyawan dan beban kerja keduanya sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Risamasu, *et al.* (2018) dan Aulia (2017) menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti beban kerja menjadi salah satu bagian penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun penelitian Jeky *et al.*, (2018) dan Dian *et al.*, (2018) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan bekerja mencapai batasnya, maka kemungkinan terjadinya kesalahan akan semakin besar, kekurangan beban kerja juga memungkinkan kesalahan terjadi dan ketika seseorang bekerja pada batasnya dalam waktu yang lama, stres akan muncul.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV.

Samas Bhakti Pertiwi di Mengwi Badung?

- 2) Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Samas Bhakti Pertiwi di Mengwi Badung?
- 3) Apakah ada pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Samas Bhakti Pertiwi di Mengwi Badung?

3. Tujuan Penelitian

Dengan demikian rumusan masalah yang telah di paparkan, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Samas Bhakti Pertiwi di Mengwi Badung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Samas Bhakti Pertiwi di Mengwi Badung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Samas Bhakti Pertiwi di Mengwi Badung.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1. Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke, 1978. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2. Konsep Kompetensi

Menurut Donni (2014:253) mendefinisikan bahwa : “Karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi”.

3. Konsep Beban Kerja

Menurut Munandar (2014:20) menyatakan Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja).

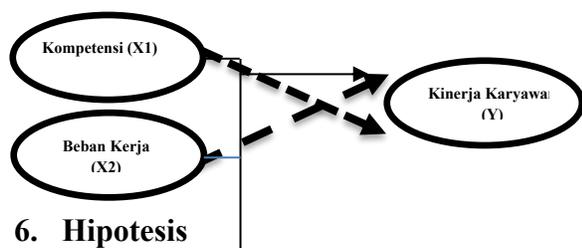
4. Konsep Kinerja Karyawan

Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2016: 228). Kinerja adalah hasil dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67).

5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang merupakan hubungan variabel-variabel yang diteliti meliputi: kualitas layanan, kualitas produk dan *merchant discount rate* terhadap kepuasan pengguna.

Gambar 1 Model Penelitian



6. Hipotesis

Berdasarkan hasil uraian teori dan penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Kompetensi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Samas Bhakti Pertiwi yang berlokasi di Jalan I Gusti Ngurah Rai Banjar Gambang Mengwi, Badung, phone (0361)810004.

2. Identifikasi Variabel

Variabel dependen, dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi (X1) dan beban kerja (X2).

3. Definisi Operasional Variabel

Agar tidak terjadi kerancuan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini maka berikut disampaikan definisi operasional:

- 1) Kompetensi adalah kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan, adapun indikator-indikator dari kompetensi adalah sebagai berikut:
 - a) Pengalaman kerja,
 - b) Pendidikan,
 - c) Pengetahuan,
 - d) Ketrampilan
- 2) Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Indikator beban kerja adalah:
 - a) Target yang Harus Dicapai,
 - b) Kondisi Pekerjaan,
 - c) Standar Pekerjaan
- 3) Kinerja adalah hasil karya nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan visi, misi

dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Terdapat beberapa indikator yaitu sebagai berikut.

- a) Kualitas kerja,
- b) Produktivitas,
- c) Tanggung jawab

4. Jenis Data

- 1) Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung dan berupa angka-angka seperti jumlah pegawai. Adapun jumlah pegawai.
- 2) Data Kualitatif yaitu data yang bersifat keterangan yang dapat memberikan gambaran terhadap permasalahan yang di bahas dalam penelitian ini.

5. Populasi Metode Penentuan Sampel

- 1) Populasi
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di CV. Samas Bhakti Pertiwi yang berjumlah 50 orang.
- 2) Jumlah Sampel
Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di CV. Samas Bhakti Pertiwi yang berjumlah 50 orang.

6. Metode Pengumpulan Data

Observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuisioner.

7. Uji Instrumen Penelitian

- 1) Uji Validitas
- 2) Uji Reliabilitas

8. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif, Analisis Inferensial (uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis determinasi, uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Hasil analisis regresi linier berganda dapat diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 2,349 + 0,561X_1 - 0,197$$

- 1) $\alpha = 2,349$ berarti jika kompetensi dan beban kerja bernilai 0 (konstan), maka kinerja karyawan sebesar 0,554.
- 2) $\beta_1 = 0,561$ artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. hal ini berarti semakin baik kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) $\beta_2 = -0,197$ artinya beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. hal ini berarti semakin tinggi beban kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Nilai $F_{statistic} = 12,278$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa kompetensi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti model layak digunakan

2. Pembahasan

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis dengan SPSS mendapatkan nilai *Unstandardized Coefficient Beta* pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,561, serta hasil uji $t_{statistik}$ 4,031 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Samas Bhakti Pertiwi. Hal ini berarti hipotesis 1 diterima.

Menurut Wibowo (2014:271) 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. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan pelatihan

pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi tentunya produktifitas kerja pegawai akan lebih meningkat.

Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Pramularso (2018) dan Risamasu, *et al* (2018) dalam hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Silvia (2016) dalam penelitiannya mengemukakan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kompetensi menjadi salah satu bagian penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis dengan SPSS mendapatkan nilai *Unstandardized Coefficient Beta* pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0,197, serta hasil uji $t_{\text{statistik}}$ -2,654 dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Samas Bhakti Pertiwi. Hal ini berarti hipotesis 2 diterima. Menurut Lisnayetti dan Hasanbasri (2015), 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 dari karyawan tersebut”. Kahneman dalam Warr (2016:33) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka

semakin berkurangnya performa dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017) dan Jeky, *et al* (2018) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa.

- 1) Kompetensi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Samas Bhakti Pertiwi.
- 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Samas Bhakti Pertiwi.
- 3) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Samas Bhakti Pertiwi.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut.

- 1) Keterbatasan waktu, biaya, dan sumber daya manusia juga menjadi pembatas dalam menentukan jumlah sampel yang layak dalam suatu penelitian menjadi kendala bagi peneliti untuk melakukan sesuatu yang ideal. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel kompetensi, beban kerja dan kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap kompetensi diketahui indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah “Ketrampilan yang dimiliki karyawan sangat membantu menyelesaikan pekerjaan pada CV. Samas Bhakti Pertiwi”.

Dari penilaian responden tersebut saran yang diberikan kepada karyawan CV. Samas Bhakti Pertiwi agar meningkatkan ketrampilan yang dimiliki baik dengan pelatihan untuk meningkatkan kinerja.

- 3) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap beban kerja diketahui indikator yang memiliki nilai tertinggi yaitu: “Beban pekerjaan yang harus dikerjakan oleh karyawan harus diselesaikan dalam waktu yang singkat”. Dari penilaian responden tersebut saran yang diberikan kepada CV. Samas Bhakti Pertiwi agar lebih menyesuaikan beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.
- 4) Kepada peneliti lain diharapkan lebih memperluas kajian tentang faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan, karena masih banyak faktor lain yang memberi sumbangan yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang belum terungkap dalam penelitian ini.

Organisasional Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 7 (6), Hal: 3201-3229.

- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, 2020. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*. 8 (2), Hal: 338-346.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:PT Alfabet.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Donni. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Risamasu, *et al.* 2018. Analysis Of The Influence Of Competence And Workload On Employee Performance Mediated By Working Stress At Pt Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Branch Of Jayapura. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 1(3), 106-119.
- Saputra dan Wibawa. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan