

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Infrastruktur merupakan salah satu faktor penting dalam rangka meningkatkan perekonomian di suatu negara, karena dapat membantu dan mempermudah pendistribusian barang dan jasa. Infrastruktur yang baik akan memberikan dampak positif untuk memajukan dan membantu kegiatan perekonomian, infrastruktur juga dapat meningkatkan mobilitas masyarakat dan dapat menghubungkan daerah yang tertinggal. Terhubungnya daerah-daerah yang tertinggal, maka terlaksana kegiatan ekonomi secara nasional yang adil dan merata.

Kegiatan ekonomi secara nasional yang adil dan merata akan terlaksana dengan adanya infrastruktur yang memadai. Tetapi faktanya bahwa di sebagian wilayah Indonesia khususnya bagian timur masih tertinggal dari segi infrastruktur. Pemerintah pusat saat ini sedang mengutamakan pembangunan di wilayah Indonesia timur sehingga banyak perusahaan yang menjalankan proyek pemerintah.

Banyaknya proyek yang dikerjakan oleh perusahaan konstruksi disebabkan program percepatan pembangunan infrastruktur mulai direalisasikan pemerintah, namun tak sedikit yang tak tuntas pengerjaannya. Itu disebabkan beberapa faktor di antaranya proyek mangkrak karena kurang persiapan, dan tidak melalui studi kelayakan (*feasibility study*), dan kekurangan sumber daya manusia belum siap pada tataran pemerintah atau perusahaan yang terpilih menjadi tender. Sehingga

saat ini banyak perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia untuk proses percepatan pembangunan.

Tabel 1. 1
Dampak Proyek Infrastruktur Pemerintah Terhadap Pekerja

No	Jenis Proyek	Penyerapan Tenaga Kerja
1	Jalan	20.000.000
2	Transportasi	891.000
3	Telekomunikasi dan Informatika	1.500.000
4	Pengelolaan Air	194.000
5	Kawasan	53.000
6	Kesehatan	24.000
7	Bandara	4.000

Sumber: Databoks, Kementerian Keuangan 2020

Percepatan pembangunan menyebabkan ratusan proyek infrastruktur yang nilainya lebih dari Rp 500 triliun yang membuka puluhan juta lapangan kerja. Pembangunan jalan berhasil membuka lapangan kerja terbanyak dibanding sektor infrastruktur lainnya. Sejumlah pembangunan jalan tol sanggup menyerap sekitar 20 juta pekerja. Seiring bertambahnya proyek yang dilakukan pemerintah maka perusahaan yang bergerak di bidang infrastruktur harus menyiapkan sumber daya manusia yang unggul.

Sumber daya manusia adalah aset utama yang menjadi pelaku aktif berbagai aktivitas dalam perusahaan. Sumber daya manusia berbeda dengan sumber daya lainnya yang ada di perusahaan, seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya dapat diatur dan diukur dengan jelas dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya, sehingga perusahaan perlu melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki. pengelolaan yang baik maka akan terciptanya kinerja

perusahaan yang baik.

Kinerja yang baik ditunjukkan ketika karyawan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai prosedur. menyebutkan bahwa “*performance is basically what employees do or do not do. Employees' performance also shows how much their contributions to organizations, such as output quantity, output quality, output time period, work attendance, and cooperative attitude*” (Mathis dan Jackson, 2016:78) yang artinya kinerja merupakan apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan, kinerja juga menunjukkan sejauh mana kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016:189). Hal di atas dapat menyebabkan permasalahan di bidang kinerja, timbulnya masalah dalam hal kinerja seperti belum optimalnya, efektivitas karyawan dan tidak tercapainya target penyelesaian proyek. Pada perusahaan konstruksi, kinerja juga dapat digunakan sebagai alat evaluasi terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, yang berguna untuk proyek yang akan datang.

Evaluasi terhadap kinerja sangat penting, untuk melihat dari sisi mana yang sebaiknya diperbaiki dari masing-masing kelompok atau karyawan. Penilaian ini, muncul dari pihak karyawannya sendiri, dan dapat mengetahui kekurangan yang sebelumnya tidak mereka sadari. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan proyek yang baik pula. Ini merupakan salah satu solusi yang tepat untuk dapat

menunjang keberhasilan proyek. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan memastikan penempatan karyawan tepat guna menghindari munculnya beban kerja dan memastikan karyawan memiliki kompetensi yang tepat.

Sumber daya manusia diharapkan memiliki kompetensi tertentu atas tugasnya masing-masing. 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 (Wibowo, 2016:110). Selain itu, terdapat peraturan yang mengatur tentang kompetensi pekerja dalam bidang konstruksi.

Terdapat pada Undang-undang Nomor 2 Tahun 2017 Pasal 70 mengenai Jasa Konstruksi yang menyebutkan bahwa setiap pekerja konstruksi yang bekerja di sektor Konstruksi wajib memiliki Sertifikat Kompetensi Kerja dan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) pasal 1 ayat 1 dan 2. Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat terus melakukan percepatan sertifikasi tenaga kerja dan selain itu kompetensi tenaga kerja konstruksi secara legalitas dapat diukur atau ditunjukkan dengan menggunakan sertifikasi.

Meningkatkan kompetensi perlu dilakukannya kolaborasi dari berbagai sektor seperti Badan Usaha Jasa Konstruksi (BUJK), Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK), Pemerintah Daerah dan Perguruan Tinggi. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perkembangan kompetensi karyawan. Berbagai bentuk usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk pengem-

bangun sumber daya manusia. Program yang dapat dilakukan perusahaan adalah program pelatihan, pendidikan, *benchmark*, uji kompetensi, *coaching* dan lain-lain. Mengadakan program tersebut maka diharapkan kompetensi karyawan perusahaan meningkat dan dapat ditunjang dengan sertifikat profesi.

Sertifikat profesi tersebut sangat membantu perusahaan untuk menyaring calon pekerja agar nantinya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas yang akan dikerjakannya. Selain tujuan tersebut sertifikasi tenaga kerja adalah dalam upaya untuk keberlanjutan dalam pelaksanaan konstruksi termasuk hasil yang baik dari mutu konstruksi dan memproteksi tenaga kerja. Selain itu, sertifikasi juga untuk membuktikan kemahiran seorang tenaga konstruksi dalam bidangnya dan lebih penting untuk pekerjaan yang berisiko tinggi. Ini merupakan proses pencegahan terjadinya risiko yang timbul akibat rendahnya kompetensi. Pada faktanya sering kali ketidakcocokan terhadap antara kompetensi dan tugas yang diberikan, kompetensi yang dimaksud merupakan latar pendidikan karyawan.

Faktanya di lapangan bahwa sering kali ditemukan pekerja tidak memiliki kompetensi yang mendukung pekerjaan, hanya sebagian yang memiliki karyawan yang mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas. Untuk menyamakan semua kompetensi yang dimiliki karyawan maka perusahaan harus melakukan pengembangan terhadap kemampuan karyawan atau menyaring calon karyawan dengan syarat yang sesuai dengan kebutuhan pekerja. Dalam sektor konstruksi yang sedang dilakukan proses percepatan oleh pemerintah maka terdapat faktor lain yang menjadi penghalang menuju kinerja yang baik, yaitu munculnya kelebihan beban kerja yang diterapkan terhadap pekerja lapangan.

Tingginya beban kerja dapat disebabkan beberapa faktor salah satunya banyaknya proyek yang dikerjakan dan waktu pengerjaan proyek yang sedikit. Terjadinya pengurangan jumlah karyawan karena perusahaan menghemat pengeluaran perusahaan. Namun, ternyata hal ini tidak selamanya berdampak baik untuk perusahaan, tetapi memunculkan beban kerja yang tinggi. Beban kerja atau *Workload* tidak hanya menghitung waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan produktif tetapi juga termasuk menghitung aspek individu manusia, seperti kelelahan, kebutuhan pribadi, dan faktor kelonggaran (Hutagalung dan Gustomo, 2013). Selain itu juga terdapat undang-undang yang mengatur tentang beban kerja yang diterapkan kepada karyawan.

Terdapat pada Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12 Tahun 2008 mengenai pedoman analisis beban kerja, menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan ke dalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Pengkategorian beban kerja terjadi diakibatkan oleh perbedaan kemampuan antar individu atau pekerja dalam suatu perusahaan, yang mana seorang yang memiliki kompetensi yang tinggi diberikan beban kerja yang tinggi maka ia dapat menyelesaikan masalah tetapi jika beban kerja tinggi dan kompetensi pekerja rendah maka akan timbul masalah, seperti tidak selesainya pekerjaan sesuai dengan target. Oleh karena itu, kinerja seseorang dipengaruhi oleh beban kerja yang

ditanggung.

Beban kerja yang harus ditanggung dalam suatu unit organisasi erat kaitannya dengan efisiensi dan efektivitas suatu perusahaan. Hal tersebut menunjukkan beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, beban kerja pada karyawan harus diatur sedemikian rupa agar menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan atau karyawan. Sehingga untuk mengatur segala batasan aktivitas karyawan yang ada, maka perusahaan membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diterapkan perusahaan.

Segala aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan harus sesuai dengan *Standard Operating Procedure* (SOP). Fungsi SOP ialah sebagai pedoman untuk memudahkan pelaksanaan kerja. SOP yang berisi tahapan dan urutan pekerjaan akan menuntun para pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Adanya SOP, kinerja pegawai bisa lebih terarah, SOP juga bertujuan untuk membatasi apa saja yang harus dikerjakan karyawan apabila karyawan mengerjakan melebihi SOP berarti beban kerja yang diberikan kepada karyawan tinggi dan akan berdampak kepada kinerja, hal tersebut merupakan masalah yang akan timbul dalam perusahaan.

PT Meleo Rachma Indo Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengeboran dan peledakan untuk sektor pertambangan umum, kuari, dan konstruksi. Selain jasa utama yaitu jasa peledakan dan jasa pengeboran PT Meleo Rachma Indo Abadi juga menawarkan jasa lain seperti Jasa Konsultasi dan Perijinan, Jasa Pembangunan Gudang Bahan Peledak, Menjual Perlengkapan dan Peralatan Peledak, Tersedia Berbagai Suku Cadang dan Aksesoris. Kinerja karyawan pada PT. Maleo Rachma Indo Abadi dapat tercermin dari segi ketepatan

waktu penyelesaian waktu proyek yang ditampilkan pada tabel di bawah, sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Target Penyelesaian Proyek PT Maleo Rachma Indo Abadi

Tahun	Proyek Selesai Tepat Waktu	Proyek Selesai Tidak Tepat Waktu	Jumlah Proyek
2014	1	0	1
2015	4	2	6
2016	14	5	19
2017	15	1	16
2018	9	4	13
2019	4	2	6

Sumber: PT. Maleo Rachma Indo Abadi

Berdasarkan Tabel 1.2. bahwa dari semua proyek yang dikerjakan selama enam (6) tahun terakhir hanya terdapat pada tahun 2014 yang mana penyelesaian proyek sesuai dengan waktu yang direncanakan. Hanya pada tahun 2017 hanya satu proyek yang terlambat penyelesaiannya dan dapat dilihat pada tahun 2015 sampai 2019 terdapat minimal satu proyek yang terlambat penyelesaiannya dari target yang ditetapkan sebelumnya. Terdapat beberapa faktor seperti mesin atau modal tetapi salah satu penyebab dari keterlambatan proses penyelesaian proyek ialah faktor sumber daya manusia dari perusahaan. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai di PT Maleo Rachma Indo Abadi.

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di perusahaan konstruksi pengeboran (*drilling*) dan peledakan (*blasting*) yang bernama PT. Maleo Rachma Indo Abadi yang berkantor di Bogor, Jawa Barat. Berikut adalah daftar proyek yang sedang dikerjakan:

Tabel 1. 3
Proyek yang Sedang Berjalan – PT. Maleo Rachma Indo Abadi

No	Nama Proyek	Lokasi
1	Pembangunan Bendungan Karalloe	Gowa, Sulawesi Selatan
2	Pembangunan Bukit Daerah Transisional Bandara Komodo	Labuan Bajo, Nusa Tenggara Timur
3	Pembangkit Listrik Tenaga Uap	Kupang, Nusa Tenggara Timur
4	Pembangunan Bendungan Bener	Purworejo, Jawa Timur
5	Tambang Andesit – Minahasa	Manahasa Utara, Sulawesi Utara
6	Tambang Andesit – Penajam Paseur Utara	Penajam Paseur Utara, Kalimantan Utara

Sumber: PT. Maleo Rachma Indo Abadi

Berdasarkan Tabel 1.3 merupakan hasil dari observasi dan wawancara yang bertujuan untuk mengetahui gambaran lokasi dan subjek penelitian. Setelah peneliti melakukan wawancara kepada bagian sumber daya manusia dan karyawan maka peneliti menemukan bahwa karyawan yang ditempatkan di proyek yang berada jauh dari perkotaan maka beban kerja yang akan diterima akan semakin besar. Itu disebabkan oleh komunikasi yang sulit dan terdapat faktor alam lainnya. Selain itu, dengan proyek yang berada di tengah hutan, pasti membutuhkan pekerja yang sudah handal dan memiliki kompetensi yang baik tentang proyek.

Beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan, tetapi beban kerja yang rendah juga akan menghasilkan kinerja yang tidak baik, dikarenakan karyawan yang mendapatkan kinerja yang rendah cenderung akan bermalas-malasan dan meremehkan tugas yang diberikan, beban kerja yang seharusnya diterima oleh karyawan adalah beban kerja yang optimal harus sesuai dengan deskripsi tugas dan kemampuan dari karyawan itu sendiri. Kompetensi

merupakan salah satu yang melekat dalam diri karyawan, berikut ini merupakan data dari bagian sumber daya manusia PT. PT. Maleo Rachma Indo Abadi mengenai jenjang pendidikan karyawan:

Tabel 1. 4
Keadaan Karyawan PT. Maleo Rachma Indo Abadi Menurut
Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah Karyawan
1.	Sarjana	9
2.	Diploma	11
3.	SMA/SMK	37
4.	SMP	6
Total		63

Sumber: PT Maleo Rachma Indo Abadi

Berdasarkan Tabel 1.4 bahwa secara keseluruhan tingkat pendidikan PT. Maleo Rachma Indo Abadi dari total 37 karyawan mayoritas tingkat pendidikan berada di SMA/SMK sebanyak 68 karyawan, sebanyak 11 karyawan berpendidikan Diploma, sebanyak sembilan (9) karyawan berpendidikan Sarjana dan enam (6) karyawan berpendidikan SMP. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi karyawan masih di bawah rata-rata secara umum, dikarenakan lebih dari setengah dari populasi perusahaan berlatar pendidikan SMA/SMK. Faktor pendidikan merupakan salah satu cerminan dari sejauh mana kompetensi seorang karyawan, walaupun tidak semua kompetensi seseorang tergantung kepada pendidikannya hal lain yang dapat mempengaruhi kompetensi ialah masa kerja atau pengalaman kerja karyawan dalam bidang tertentu.

Untuk memastikan dan melihat lebih jelas kondisi kinerja karyawan, maka peneliti melakukan kuesioner pendahuluan mengenai kinerja kepada 30 orang karyawan, berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan

pada PT. Maleo Rachma Indo Abadi, yaitu:

Tabel 1. 5
Hasil Rekapitulasi Kuesioner Pendahuluan Variabel Kinerja
Pada PT. Maleo Rachma Indo Abadi

No	Dimensi	Jawaban					Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Kualitas Kerja	0	10	11	8	1	3,00
2.	Kuantitas Kerja	0	12	7	10	1	3,00
3.	Kerja sama	0	3	11	11	2	3,50
4.	Tanggung Jawab	0	9	6	13	2	3,27
5.	Inisiatif	0	5	17	5	3	3,20
Skor Rata-rata							3,19

Sumber: Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2020)

Berdasarkan Tabel 1.5 maka dapat dilihat rata-rata variabel kinerja karyawan secara umum berada pada skor 3,19 yang mana jika dilihat dari interpretasi kategori skala maka termasuk dalam kategori kurang baik. Variabel kinerja memiliki lima dimensi yang mana terdapat dua (2) dimensi yang memiliki poin di bawah rata-rata variabel yakni dimensi kuantitas kerja dengan skor 3,00 dan dimensi kualitas kerja dengan skor 3,00. Artinya kinerja karyawan masih dirasa belum maksimal dapat dilihat dari kelima pertanyaan tersebut ada beberapa poin yang masih berada di bawah rata-rata seperti poin mengenai dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja dan kerja sama antara karyawan.

Penelitian pendahuluan yang telah peneliti uraikan, peneliti kemudian dapat menjabarkan bahwa yang memiliki nilai terendah adalah dimensi kualitas kerja dengan indikator penilaian kerapihan (penyelesaian pekerjaan dengan tertib, apik, selesai, sistematis, teratur), ketelitian (penyelesaian pekerjaan dengan penuh

perhitungan, cermat dan teliti), kesesuaian (keahlian atau ilmu yang saya miliki, sesuai dengan pekerjaan yang diberikan), dimensi kuantitas kerja dengan indikator penilaian kecepatan (ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan) dan kemampuan (mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan).

Gambaran lebih lanjut mengenai beban kerja, maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan dimensi dari variabel beban kerja, berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan mengenai kinerja karyawan pada PT. Maleo Rachma Indo Abadi, yaitu:

Tabel 1. 6
Hasil Rekapitulasi Kuesioner Pendahuluan Variabel Beban Kerja
Pada PT. Maleo Rachma Indo Abadi

No	Dimensi	Jawaban					Rata-Rata
		STS (5)	TS (4)	KS (3)	S (2)	SS (1)	
1.	Beban Fisik	0	7	10	11	2	2,73
2.	Beban Mental	0	8	13	9	0	2,97
3.	Beban Waktu	0	6	12	10	2	2,73
Skor Rata-rata							2,81

Sumber: Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2020)

Berdasarkan Tabel 1.6 yang penulis sajikan di atas, menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki skor rata-rata 2,81 yang termasuk ke dalam kategori kurang baik. Variabel beban kerja memiliki tiga dimensi yang mana terdapat dua dimensi yang memiliki poin di bawah rata-rata variabel yakni dimensi beban fisik dan dimensi beban waktu dengan skor 2,73. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel beban kerja memiliki tiga dimensi yang mana dimensi dengan nilai terendah yaitu

dimensi beban waktu, hal tersebut menandakan karyawan merasa waktu yang diberikan terlalu sedikit untuk menyelesaikan tugas. Beban kerja yang terlalu tinggi dan kemampuan dari karyawan terlalu rendah akan menyebabkan menurunnya hasil kinerja.

Hasil penelitian pendahuluan yang telah peneliti uraikan, peneliti kemudian dapat menjabarkan bahwa yang memiliki nilai terendah adalah dimensi beban fisik dengan indikator penilaian gangguan kesehatan (pengaruh pekerjaan terhadap kesehatan fisik), dan kelelahan (pengaruh pekerjaan terhadap kelelahan fisik), dimensi beban waktu dengan indikator penilaian waktu yang cukup (waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan cukup) dan menangani banyak pekerjaan (kemampuan *multitasking*).

Untuk memastikan dan melihat lebih jelas mengenai kompetensi karyawan perusahaan, maka penulis melakukan kuesioner pendahuluan mengenai variabel kompetensi. berikut adalah data yang diperoleh penulis dalam kuesioner pendahuluan pada PT. Maleo Rachma Indo Abadi, yaitu:

Tabel 1. 7
Hasil Rekapitulasi Kuesioner Pendahuluan Variabel Kompetensi
Pada PT. Maleo Rachma Indo Abadi

No	Dimensi	Jawaban					Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Motif	0	5	14	10	1	3,23
2.	Watak	0	3	17	10	0	3,23
3.	Konsep Diri	0	6	12	8	4	3,33
4.	Pengetahuan	2	9	9	7	3	3,00
5.	Keterampilan	0	9	10	11	0	3,07
Skor Rata-rata							3,19

Sumber: Hasil olah data kuesioner pendahuluan (2020)

Berdasarkan Tabel 1.7 yang penulis sajikan di atas, menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki skor rata-rata 3,19 yang termasuk ke dalam kategori kurang baik. Variabel kompetensi memiliki lima dimensi yang mana terdapat dua dimensi yang memiliki rata-rata skor di bawah rata-rata variabel yakni dimensi pengetahuan dan dimensi keterampilan, ini menunjukkan bahwa kompetensi di perusahaan tersebut terdapat masalah khususnya pada dimensi pengetahuan dan keterampilan yang berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Hasil penelitian pendahuluan yang telah peneliti uraikan, peneliti kemudian dapat menjabarkan bahwa yang memiliki nilai terendah adalah dimensi pengetahuan dengan indikator penilaian informasi (mengetahui informasi yang berkaitan dengan pekerjaannya), pengetahuan (pengetahuan yang cukup luas di dalam pekerjaan ditugaskan), dan cara mengerjakan tugas (kemampuan untuk lebih mengetahui cara mengerjakan pekerjaan yang baik dan benar), dimensi keterampilan dengan indikator penilaian keterampilan (memiliki keterampilan guna membantu penyelesaian pekerjaan) dan menyelesaikan target (dapat menyelesaikan target).

Berdasarkan data yang disajikan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Maleo Rachma Indo Abadi mengenai beban kerja dan kompetensi yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan kinerja perusahaan. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Maleo Rachma Indo Abadi).”**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel beban kerja dan variabel kompetensi.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dibahas di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di PT Maleo Rachma Indo Abadi dapat lebih membantu peneliti dalam mengidentifikasi masalah yang telah terjadi yaitu sebagai berikut:

1. Beban Kerja
 - a. Tuntutan tugas yang tinggi
 - b. Waktu pengerjaan yang dinilai terlalu sedikit
2. Kompetensi
 - a. Tidak semua karyawan yang bekerja di lapangan memiliki sertifikat profesi
 - b. Ketidakcocokan terhadap kompetensi dan tugas yang diberikan
3. Kinerja Karyawan
 - a. Kinerja karyawan secara keseluruhan belum optimal.
 - b. Kurangnya efektivitas karyawan dan tidak tercapainya kinerja karyawan dari segi ketepatan waktu.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah di uraikan di atas dapat dirumuskan masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di PT. Maleo Rachma Indo Abadi yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana beban kerja karyawan di PT Maleo Rachma Indo Abadi
2. Bagaimana kompetensi karyawan di PT Maleo Rachma Indo Abadi
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT Maleo Rachma Indo Abadi
4. Berapa besar pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Maleo Rachma Indo Abadi

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka diperoleh tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui:

1. Beban kerja pada PT Maleo Rachma Indo Abadi
2. Kompetensi pada PT Maleo Rachma Indo Abadi
3. Kinerja Karyawan pada PT Maleo Rachma Indo Abadi
4. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT Maleo Rachma Indo Abadi

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti mengharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi juga dapat berguna bagi mereka yang membacanya, terutama yang ingin melakukan penelitian mengenai beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai beban kerja dan kompetensi, terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia yang dapat menjadi salah satu sumber bacaan bagi pihak yang memerlukan referensi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini dapat menambah informasi dan masukan mengenai topik penelitian adapun kegunaannya, sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dan mengaplikasikan ilmu dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja.
 - b. Memahami lebih dalam mengenai materi manajemen sumber daya manusia terutama tentang beban kerja dan kompetensi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran mengenai beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Nama

Perusahaan sehingga perusahaan dapat melakukan evaluasi secara menyeluruh.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Penulis berharap agar hasil penelitian ini berguna sebagai tambahan yang dapat memperluas pemikiran khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini berisi landasan teori penelitian, yang berguna sebagai dasar pemikiran ketika melakukan pembahasan masalah yang diteliti dan untuk melandasi analisis yang akan digunakan dalam bab selanjutnya yang diambil dari literatur mengenai sumber daya manusia, beban kerja dan kompetensi dan kinerja karyawan.

2.1.1 Manajemen

Secara umum manajemen merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya terdapat perencanaan, pengorganisasian, pengerahan dan pengawasan terhadap suatu kegiatan dalam organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan organisasi dapat tercapai jika sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dapat dikelola dan dikembangkan dengan cara mengatur dan membagi tugas, wewenang dan tanggung jawab kepada setiap individu, kelompok dalam organisasi yang membentuk kerja sama.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu alat dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, menggunakan manajemen maka perusahaan dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada guna mencapai tujuan

perusahaan. Terdapat beberapa pengertian manajemen dari beberapa ahli di antaranya menurut Stoner dan Freeman (2015:44): *“Management is the process of planning, organizing, and controlling the work of organization members and using all available organizational resources to reach stated organizational goals.”*

Berbeda dengan T. Hani Handoko (2015:8): “Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.” *“Management involves coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively.”* (Robbins dan Coulter, 2018:8)

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka penulis dapat mengatakan bahwa manajemen merupakan kegiatan untuk mengatur suatu perencanaan supaya tujuan organisasi tercapai, dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu perlu adanya pengelolaan terhadap sumber daya manusia itu sendiri, sehingga dapat menjalin hubungan baik antar perusahaan dengan sumber daya manusia di dalamnya.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia berarti suatu usaha untuk

mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Menurut Gary Dessler (2016:3) menyatakan bahwa *“human resource management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.”*

Pendapat lain dari Malayu S. P. Hasibuan (2016:10) menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membentuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.” *“Human resource management is the utilization of employees to achieve organizational objectives.”* (Mondy dan Martocchio, 2016:25). Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2014:2) yang menyatakan bahwa:

“Sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan.”

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka penulis dapat mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang di dalamnya terdapat perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi agar peranan tenaga kerja efektif dan efisien membentuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi, secara garis besar fungsi sumber daya manusia

yang dikemukakan oleh Gary Dessler (2016:3) meliputi:

1. *Planning*

Establishing goals and standards, developing rules and procedures, developing plans and forecasts.

2. *Staffing*

Determining what type of people should be hired; recruiting prospective employees: selecting employees, setting performance standards, compensating employees, evaluating performance, counseling employees. training and developing employees managing.

3. *Leading*

Getting others to get the job done, maintaining morale, motivating subordinates to perform five basic functions, planning, organizing, staffing, leading, and controlling.

4. *Controlling*

Setting standards such as sales quotas, quality standards, or production levels; checking to see how actual performance compares with these standards; taking corrective action as needed.

Pendapat lain dari Malayu S. P. Hasibuan (2016:22) terbagi menjadi dua fungsi, yakni fungsi manajerial dan fungsi operasional, sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial meliputi:

- a. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian

yang akan dilaksanakan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan yang mengarahkan semua Pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, Pegawai dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan perusahaan dengan memberikan tugas kepada bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua Pegawai, agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan, diadakan tindakan perbaikan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan

2. Fungsi Operasional meliputi:

a. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan untuk mendapatkan Pegawai yang sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Pengembangan (*Devepoment*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa yang akan datang.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa secara langsung/tidak langsung. Uang/barang kepada Pegawai sebagai imbalan balas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan Pegawai, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, Pegawai dapat memenuhi kebutuhannya dari hasil pekerjaannya di perusahaan.

e. Pemeliharaan (*Maintance*)

Kegiatan untuk memelihara meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas seorang Pegawai. Pemeliharaan yang baik dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian Pegawai.

f. Kedisiplinan (*Attitudes*)

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Ini disebabkan oleh keinginan Pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan penjelasan dari kedua ahli di atas, maka fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan bahwa Perencanaan (*Planning*) yang terdiri atas Pengadaan (*Procurement*), Pengorganisasian (*Staffing*) yang terdiri atas Pengembangan (*Devepoment*), Pengintegrasian (*Integration*), Pengarahan (*Leading*) yang terdiri atas Kedisiplinan (*Attitudes*), Pengendalian (*Controlling*) terdiri atas, Kompensasi (*Compensation*), dan Pemberhentian (*Separation*),

2.1.3 **Beban Kerja**

Secara umum beban kerja merupakan sesuatu yang dirasakan yang berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan *overstress*. Namun sebaliknya, jika pekerjaan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih atau *understress*.

2.1.3.1 **Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dikerjakan oleh suatu unit organisasi, yang berarti beban kerja akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Berikut pengertian beban kerja menurut Luh Kadek Budi Martini (2018) menyatakan bahwa “Beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang

harus dilakukan diisi oleh unit atau pemegang organisasi posisi dalam jangka waktu tertentu.” Pendapat dari Koesomowidjojo (2017:22) menyatakan bahwa:

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.

Pendapat Armstrong dan Taylor (2017) menyatakan bahwa “*workload is a number of activities that require expertise and must be carried out within a certain period in physical or psychological form*”. Sedangkan menurut Kyndt dan Dochy (2010): “*Workload is determined by the task load and dealings of the subsequent factors: expended effort, task demands, and level of performance*”. Pada Munandar (2014:20): “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.” Berbeda dengan pendapat menurut Ellyzar (2017):

“Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.”

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat dikatakan bahwa beban kerja merupakan suatu kegiatan yang bersifat tuntutan atau tugas yang diberikan kepada pekerja atau jabatan tertentu yang membutuhkan keahlian dan harus dilakukan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampaui

karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan seorang karyawan pada umumnya. Menurut Koesomowidjojo (2017:24) menyatakan bahwa yang mempengaruhi beban kerja yakni:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

- a. Lingkungan Kerja

Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

- b. Tugas Fisik

Hal yang berhubungan dengan alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.

- c. Organisasi Kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari

Luh Kadek Budi Martini (2018), yakni:

1. Beban Fisik

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat Indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu: gangguan kesehatan (fisik) dan kelelahan.

2. Beban Mental

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental atau psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu: tingkat konsentrasi, kewaspadaan terhadap perubahan dan kewalahan.

3. Beban Waktu

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: waktu yang cukup dan kemampuan menangani banyak pekerjaan.

2.1.4 Kompetensi

Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar yang diprasyarkan agar berhasil menyelesaikan pekerjaan. Dalam pendekatan berdasarkan orientasi pekerjaan, kompetensi lebih berfokus pada pekerjaan sebagai tolak ukur. Aktivitas yang harus dilakukan dalam sebuah pekerjaan sebelumnya diidentifikasi, yang kemudian akan menentukan karakteristik individual yang harus

dimiliki oleh karyawan.

2.1.4.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimaksudkan sebagai kesanggupan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Kemampuan ini mengandung berbagai unsur kemampuan seperti kemampuan intelektual dan kemampuan manual bahkan sampai sifat pribadi yang dimiliki seorang karyawan. Berikut adalah beberapa pengertian kompetensi menurut Moeheriono (2014:5):

“Kompetensi adalah 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 di tempat kerja.”

Pendapat lain dari Edison (2016:143) menyatakan bahwa “Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/ atau kinerja yang unggul.” Pendapat menurut Zwell (2010:18): *“competencies can be defined as the enduring traits and characteristic that determine performance.”* Pendapat lain dari penelitian yang dilakukan *Project Manager Competency* (2017:188):

“Competence is a cluster of related knowledge, attitudes, skills, and other personal characteristics that affects a major part of one’s job, correlates with performance on the job, can be measured against well-accepted standards, and can be improved by means of training and development. See also knowledge competence, personal competence, and performance competence.”

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka kompetensi adalah kemampuan dalam bekerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan serta nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara efektif dan efisien. Di samping itu, kompetensi juga

dapat berkembang dengan berjalannya waktu yang disebabkan beberapa faktor.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell (2010:56) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai (*Beliefs and Value*)

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

2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan memainkan peranan pada kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman (*Experience*)

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi dihadapkan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

4. Karakteristik (*Personal Characteristics*)

Kepribadian dalam karakter kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah, akan tetapi kepribadian bukannya sesuatu

yang tidak dapat berubah. kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian dalam sejumlah kompetensi termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan dapat membangun hubungan yang baik.

5. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan, dengan memberikan pengakuan/perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, maka akan sering ditemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja.

6. Isu Emosional (*Emotional Issue*)

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, adanya rasa takut membuat kesalahan, rasa malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

7. Kemampuan Intelektual (*Intellectual Capabilities*)

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

8. Budaya Organisasi (*Culture Organization*)

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya.
- b. Sistem penghargaan dapat mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memperdayakan orang lain, inisiatif dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
- e. Kebiasaan dan memberi prosedur informasi kepada pekerja berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan

Berdasarkan penjelasan ahli di atas maka faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah keyakinan dan nilai-nilai (*beliefs and value*), keterampilan (*skill*), pengalaman (*experience*), karakteristik (*personal characteristics*), motivasi (*motivation*), isu emosional (*emotional issue*), kemampuan intelektual (*intellectual Capabilities*), budaya organisasi (*culture organization*) atau kebiasaan dari organisasi.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi

Dimensi dan Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi

dari teori dan pendapat para ahli. Moeheriono (2014:5) dimensi dan indikator kompetensi meliputi:

1. Watak

Indikatornya seperti pengendalian diri dengan ukuran respon konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi yang akan dihadapi karyawan.

2. Motif

Indikatornya seperti dorongan untuk bekerja sebaik mungkin dengan ukuran tingkat kemampuan diri untuk bekerja untuk mencapai tujuan.

3. Konsep diri

Indikatornya seperti pengendalian atau mengontrol emosi dan mengatasi masalah yang muncul dalam lingkungan kerja.

4. Pengetahuan

Indikatornya seperti perkembangan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan, pengetahuan pegawai yang cukup luas dalam pekerjaan dan cara untuk mengerjakan tugas dengan benar.

5. Keterampilan

Indikatornya seperti keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan dan menyelesaikan target.

2.1.5 Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang dinilai dari apa yang dilakukan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaan atau untuk kerjanya. Kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu

kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud di sini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang penting dikarenakan perusahaan akan berkembang apabila kinerja dari karyawan memenuhi target. Berikut adalah beberapa pengertian kompetensi menurut para ahli.

Pendapat dari Mangkunegara (2014:67) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Emron (2018:188): “kinerja adalah proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya.” Pendapat lain Kasmir (2016:182):

“kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat”.

Performance is a function of Ability, Motivation, Opportunity to Participate, or it can be called the AMO theory (Armstrong dan Taylor, 2017:7). yang diartikan kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, kesempatan

untuk berpartisipasi. Kinerja Pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2016:8). Berbeda dengan pendapat dari Sedarmayanti (2013:260):

“Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.”

Berdasarkan dari pengertian beberapa para ahli di atas maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil akhir kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan, sesuai dengan prestasi dan pencapaian target seorang karyawan sesuai dengan jabatan dan tanggung jawabnya dan mampu mencapai tujuan organisasi.

2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2014:13) menyatakan bahwa:

Human performance = ability + motivation

Motivation = attitude + situation

Ability = knowledge + skill

1. Motivasi (*Motivation*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan Realita (*knowledge* dan *skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah men-

capai kinerja maksimal.

2. Kemampuan (*Ability*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka akan menunjuk-kan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai. Salah satu unsur yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah pemberian kompensasi yang sebanding dengan kinerja yang diberikan oleh karyawan yang bersangkutan.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Wibowo (2016:133) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan Industrial manajemen.

Berdasarkan dari penjelasan beberapa para ahli di atas, maka faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan (*ability*) yang mana kemampuan itu sendiri dipengaruhi oleh pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian

(*skill*), faktor lain yaitu motivasi (*Motivation*) yang mana motivasi itu sendiri dipengaruhi oleh sikap (*attitude*) yang termasuk watak dan kepribadian yang melekat pada individu dan situasi (*situation*) termasuk fasilitas dan sarana pendukung yang tersedia pada tempat kerja.

2.1.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari manajemen sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2014:10) yaitu :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan, aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran atau tujuan masa depan organisasi, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksana dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang pernah diubah.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis dapat memaparkan tujuan dan kegunaan penilaian kinerja merupakan segala cara yang digunakan oleh pemimpin untuk mengetahui dan meningkatkan suatu kinerja seorang karyawan, agar dapat mencapai tujuan organisasi.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diukur dan dilihat dari indikator-indikator yang berkaitan dengan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2014:67) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur menggunakan:

1. Dimensi kualitas kerja

Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu

- a. Kerapihan; kerapihan karyawan dalam mengerjakan tugas.
- b. Ketelitian; ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Kesesuaian; kesesuaian hasil kerja dengan yang diharapkan perusahaan.

2. Dimensi kuantitas kerja

Dimensi kuantitas kerja diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu

- a. Kecepatan; kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan
- b. Kemampuan; kemampuan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan

3. Tanggung jawab

Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu;

- a. Hasil kerja; rasa tanggung jawab pada hasil kerja
- b. Mengambil keputusan; rasa tanggung jawab saat mengambil keputusan dalam bekerja.

4. Dimensi kerja sama

Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu;

- a. Jalinan kerja sama; kerja sama yang baik dengan unit kerja lainnya.
- b. Kekompakan; kekompakan dalam bekerja sama dengan karyawan lainnya.

5. Inisiatif

Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu;

- a. Mewujudkan kreativitas; tingkat kreativitas karyawan.
- b. Berpikir positif; tingkat keoptimisan karyawan dalam bekerja.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah sebagai dasar dalam penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai beban kerja dan kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penulis:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Rusda Irawati dan Dini Arimbi Carollina, 2017, Vol. 5, No. 1, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator PT Giken Precision Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada Departemen Moulding	Penggunaan beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat	Terdapat objek penelitian yang berbeda

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penulis, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Jeky K. R. Rolos, Sofia A.P. Sambul, Wehel mina Rumawas, Vol. 6 No. 4, 2017. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Penggunaan beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat	Terdapat objek penelitian yang berbeda
3	Arie Fajriana dan Dovy Septiari, Vol. 1, No. 1, Maret 2016, <i>Journal of Management Business</i> <i>Workload on Employee Performance with Burnout</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Batam	Penggunaan beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat	Terdapat objek penelitian yang berbeda
4	Fernando Reinhard Tjia brata, Bode Lumanaw, Lucky O. H. Dotulong, Vol.5 No.2 Juni 2017, Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan	Menggunakan beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat	Terdapat variabel bebas lain dan objek penelitian yang berbeda
5	Banish Shabbir, Raza Naqvi, Vol 6, No 1, 2017. <i>Journal of Accounting and Marketing</i> . <i>Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance: A Study of Travel agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	Penggunaan beban kerja dan kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat	Terdapat objek penelitian yang berbeda dan penggunaan variabel bebas lain
6	Kadek Ferrania Paramita dewi, Vol. 6, No. 6, 2017. E-Jurnal Manajemen Unud Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan	Penggunaan beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja	Terdapat variabel bebas kompensasi dan objek

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penulis, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	Kinerja Pegawai	terhadap kinerja karyawan pada PT. Pemsekda	sebagai variabel terikat	penelitian yang berbeda
7	Susi Hendriani dan Yulia Efni, Vol.8, No.8, 2016, <i>Journal of Business and Management</i> <i>Effect Learning Organization, Leadership and Workload on the Performance of Employees</i>	Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kepri Riau Pusat	Penggunaan beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat	Terdapat variabel bebas kepemimpinan dan objek penelitian yang berbeda
8	Egis Yani Pramularso, Vol II, No. 1, Maret 2018, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Inaura Anugerah Jakarta	Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel terikat menggunakan kinerja dan variabel bebas menggunakan kompetensi	Variabel terikat dan objek yang berbeda
9	Nofi Naifatul Muslimah, Vol. 1, No 1, 2016, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Utama Mandiri Lestari Kediri	Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel terikat menggunakan kinerja dan variabel bebas menggunakan kompetensi	Terdapat penggunaan variabel bebas kedua dan objek penelitian yang berbeda
10	Donatus Adi Kurniawan, Guswandi dan Akhmad Sodikin, Vol. 5, No. 5, May 2018. <i>International Journal of Research Science and Management</i> <i>The Effect of Competence and Motivation on Employee Performance Through Employees Capabilities</i> on PT. Binasinan Amity	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Penggunaan variabel beban kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Terdapat objek penelitian yang berbeda dan variabel lain yang digunakan
11	Ventje Jeffry Kuhuparuw, Sherly Ferdinandus, Vol. 17, No. 1, April 2014. <i>Journal of Economics</i> ,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif	Penggunaan kompetensi sebagai variabel bebas	Terdapat penggunaan variabel bebas

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penulis, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
11	<i>Business, and Accountancy</i> <i>The Effect of Training and Competency on Employees' Organizational Commitment</i>	terhadap kinerja karyawan	dan kinerja sebagai variabel terikat	pelatihan dan objek penelitian yang berbeda
12	Ridvan Arslan, N. Tufan Uzaslan, Vol 31, Issue 5, 2017. <i>Journal of Management, Industry and Higher Education</i> <i>Impact of Competency-Based and Target-Oriented Training on Employee Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Penggunaan variabel kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Terdapat objek penelitian yang berbeda dan penggunaan variabel bebas lain
13	Ida Ayu Oka Martini, I Wayan Gde Sarmawa, A. A. N. Eddy Supriyadinata, Ketut Elly Sutrisni, Vol 1, No 1, 2020, <i>Journal of Business and Management</i> <i>The Dimensions of Competency on Worker Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Penggunaan variabel kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Terdapat objek penelitian yang berbeda
14	Halil Zaim, Mehmet Fatih Yaşar, Ömer Faruk Ünal, Vol. 7, No. 2, 2013, <i>Journal of Global Strategic Management</i> <i>Analyzing the Effects of Individual Competencies on Performance: A Field Study in Services Industries</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Penggunaan variabel beban kompetensi dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Terdapat objek penelitian yang berbeda
15	Bambang Utoyo dan Corry Yohana, Vol. 2, No 2, 2019, <i>Journal of</i> <i>The Effect of Competence and Organizational Culture, on Performance of Employees</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di beberapa perguruan tinggi.	Penggunaan variabel bebas kompetensi dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Terdapat objek penelitian yang berbeda dan penggunaan variabel bebas lain
16	Putri Ingrid Maria Risamasu, Idayanti Nur syamsi, Wahda Rasjid, Vol. 1 No. 3 Juli 2018,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh	Penggunaan variabel bebas beban kerja dan	Terdapat penelitian yang berbeda

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penulis, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
16	Jurnal Bisnis Terapan dan Kewirausahaan Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Jayapura	negatif terhadap kinerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat	
17	Boy Aulia Sastra, Vol. 4 No. 1 Februari 2017, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Danastri	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Penggunaan beban kerja dan kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat	Terdapat objek penelitian yang berbeda
18	Zulki Zulkifli Noor, Nandan Limakrisna, Vol. 81, No. 1, December 2019 <i>Journal of Business and Management</i> <i>The Model of Workload and Competence, and Employee Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	variabel bebas beban kerja, kompetensi dan kinerja sebagai variabel terikat	Terdapat objek penelitian yang berbeda
19	R. Dhelvia, Vol. 1, No. 1, 2018. <i>Journal of Economics and Business</i> <i>The Influence of Workload, Competence, And Work Environment to Work Stress and the Implications to Performance of The Employees</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Penggunaan variabel kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan	Terdapat objek penelitian yang berbeda dan penggunaan variabel bebas lain
20	Nora Pitri Nainggolan, Vol. 1, No 1, 2018, Jurnal Manajemen dan Akuntansi Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Hasil menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Secara parsial beban kerja berpengaruh negatif, kompetensi	Penggunaan variabel bebas beban kerja dan kompetensi serta Penggunaan variabel terikat kinerja	Terdapat objek penelitian yang berbeda dan penggunaan variabel bebas lain

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Penulis, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
20	Terhadap Kinerja Karyawan PT Ex Batam Indonesia	berpengaruh negatif dan keduanya signifikan terhadap kinerja	karyawan	

Sumber: Hasil olah data Penulis (2020)

Berdasarkan Tabel 2.1 di atas yang mana merupakan tabel penelitian terdahulu yang berupa jurnal yang dijadikan sebagai bahan acuan peneliti dalam penyusunan penelitian ini. Penelitian terdahulu yang dipaparkan memfokuskan kepada aspek kinerja karyawan sebagai topik permasalahan pada penelitian ini. Penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti memiliki keterkaitan pada variabel, dimensi dan indikator serta penggunaan teori-teori yang digunakan memiliki kesamaan dengan penelitian penulis. Namun, terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu variabel yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan.

Setelah memperoleh jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan pada variabel, maka penelitian ini memiliki dasar dan acuan guna memperkuat juga mendukung hipotesis yang dibuat pada penelitian ini. Penelitian yang peneliti lakukan memiliki beberapa keunggulan dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Keunggulannya terdapat pada unit analisis, dikarenakan tidak semua penelitian terdahulu di atas menggunakan unit analisis yang sama dengan penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, verifikatif, analisis regresi berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Analisis deskriptif diguna-

kan untuk memberikan gambaran mengenai data yang diperoleh. Kemudian analisis verifikatif digunakan hasil pengolahan analisis regresi berganda guna mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel dan memberikan gambaran seberapa besar variansi yang bisa dijelaskan oleh variabel tersebut.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disertakan dengan observasi dan telaah pustaka yang dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2017:60). kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Peneliti juga akan menjelaskan mengenai keterkaitan antar variabel dalam penelitian.

Keberlanjutan perusahaan tergantung pada kinerja, untuk mencapai tujuan maka organisasi mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap pekerjanya. Pada saat ini pemerintah sedang melakukan percepatan pembangunan, hal tersebut berdampak kepada perusahaan konstruksi, seperti adanya beban kerja yang tinggi oleh banyaknya proyek yang dikerjakan, tetapi dengan kompetensi yang tinggi dari karyawan maka beban kerja yang tinggi tidak akan mengganggu kinerja karyawan tersebut. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan, yang mana perusahaan harus bisa memanfaatkan kemampuan dari karyawan tersebut. Tetapi karyawan merupakan manusia yang memiliki batasan dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu, beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus dapat dikukur dan tidak memberatkan karyawan itu sendiri, yang pada akhirnya akan berpengaruh kepada kinerja karyawan itu sendiri.

Pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan diperkuat dalam penelitian yang dilakukan oleh Rusda Irawati dan Dini Arimbi Carrollina (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Pada penelitian yang dilakukan oleh Banish Shabbir, Raza Naqvi (2017) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam Fernando R. Tjiabrata, Bode Lumanaw, Lucky O. H. Dotulong (2017) mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan diperkuat dengan buku Hardi Pranoto, Manalu, Sonta F. Retnowati (2015) yang menjelaskan analisis beban kerja karyawan yang berdampak kepada kinerja dan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Berdasarkan ketiga penelitian terdahulu yang disajikan, maka dapat dikatakan bahwa beban kerja merupakan salah satu aspek penting bagi peningkatan kinerja dalam perusahaan, dengan tingginya beban kerja yang diemban oleh karyawan maka menyebabkan kinerja karyawan yang tidak optimal. Kinerja

dibutuhkan untuk mencapai kinerja dan juga untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang berdasarkan kemampuan seseorang dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Kompetensi mempunyai kontribusi yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, pada dasarnya kompetensi terdiri atas tiga unsur utama yakni pengetahuan, keterampilan dan sifat. Ketiga faktor tersebut dapat membantu mengatasi permasalahan dan mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Donatus A. Kurniawan, Guswandi dan Akhmad Sodikin (2018) dinyatakan secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ridvan Arslan, N. Tufan Uzaslan (2017) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu oleh Eigis Y. Pramularso (2018) yang menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diperkuat dengan buku Andrew J. Elliot, Carol S. Dweck, David S. Yeager (2017) yang di dalamnya menjelaskan pentingnya pengaplikasian kompetensi karyawan dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan kedua penelitian di atas, kompetensi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karena dalam penelitian di atas disebutkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan.

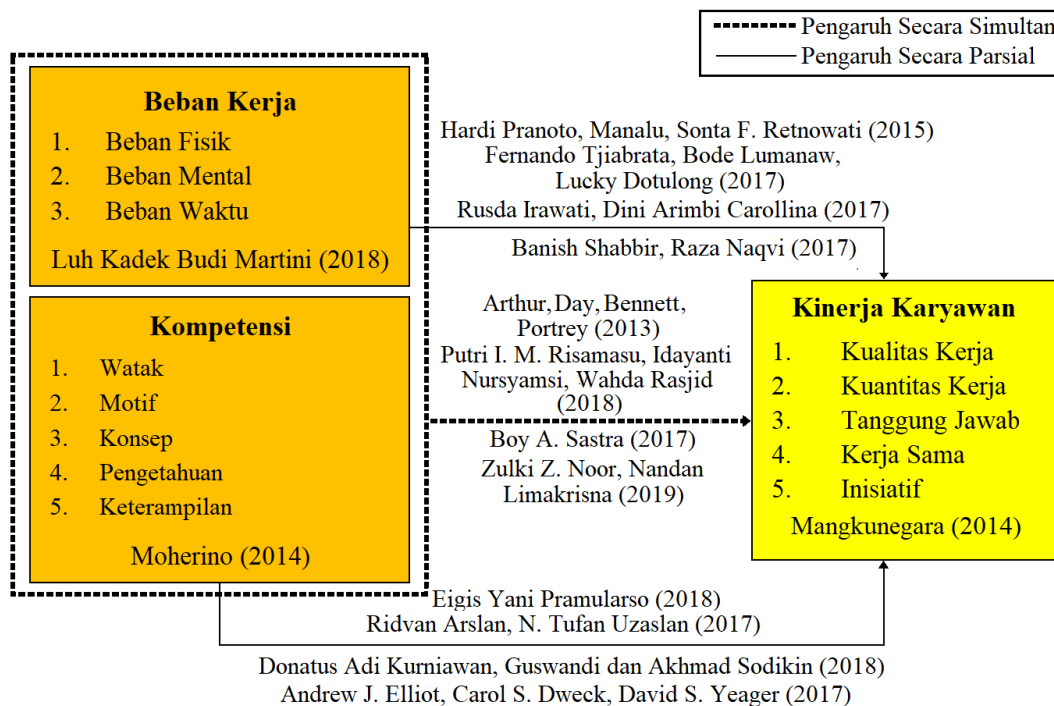
2.2.3 Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya pencapaian kinerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, karena semakin tinggi kinerja karyawan dalam perusahaan maka kualitas akan meningkat. Pada kinerja karyawan perusahaan, seseorang dengan kemampuan lebih akan berdampak baik dan akan meningkatkan suatu perusahaan agar efektif dan efisien.

Pengaruh antara beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Ingrid Maria Risamasu, Idayanti Nursyamsi, Wahda Rasjid (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dan kompetensi berpengaruh positif dan keduanya signifikan terhadap kinerja, Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Boy A. Sastra (2017) menunjukkan beban kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pada penelitian yang dilakukan oleh Zulki Zulkifli Noor, Nandan Limakrisna (2019) memaparkan bahwa beban kerja dan kompetensi memiliki pengaruh sebesar 53,5% terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan buku Winfred Arthur Jr., Eric Anthony Day, Winston Bennett Jr., Antoinette M Portrey (2013) yang di dalamnya menjelaskan mengenai kompetensi karyawan yang baik atau sesuai dengan pekerjaan yang diberikan akan memberikan dampak yang baik terhadap hasil kerja karyawan, namun bila pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki maka akan timbul tekanan atau beban kerja yang tinggi.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa adanya keterkaitan antara beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Kemudian secara sistematis dapat digambarkan sebuah penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Simultan

Terdapat pengaruh signifikan beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Parsial

- Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan sebagai alat bantu dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data untuk mencapai tujuan penelitian. Definisi metode penelitian menurut Sugiyono (2017:2) adalah “Secara umum metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan laporan ini menggunakan metode kuantitatif dengan survei yaitu mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat dalam pengumpulan data yang penting dalam penelitian. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:8):

"Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. "

Sedangkan dalam menjawab rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta, sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Menurut Sugiyono (2017:35) metode deskriptif adalah sebagai berikut:

“Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel lain.”

Penelitian verifikatif adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:8). Penelitian verifikatif digunakan untuk menjawab rumusan masalah mengenai seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maleo Rachma Indo Abadi.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Variabel merupakan unsur penting dalam penelitian dikarenakan variabel dapat dikembangkan dan diolah sehingga dapat diketahui pemecahan masalahnya. Untuk melakukan pengolahan data, maka diperlukan unsur lain yang berhubungan dengan variabel seperti dimensi, indikator, ukuran dan skala. Selengkapnya, berikut pengertian variabel dan operasionalisasi variabel penelitian.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan faktor yang penting dan perlu di perhatikan oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Menurut Sugiyono (2017:38) “segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Variabel tersebut berupa variabel bebas dan variabel terikat.”

Berdasarkan judul penelitian yang diambil yaitu pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Maleo Rachma Indo Abadi maka terdapat tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu:

a. Variabel Independen

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen atau terkait (Sugiyono,

2017:39). Variabel independen atau variabel bebas, adalah variabel mempengaruhi atau menjadi sebab atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat), dalam penelitian ini dinyatakan dalam simbol (X). Berdasarkan judul penelitian yang diambil, maka terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yakni:

1. Beban Kerja (X_1) adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan diisi oleh unit atau pemegang organisasi posisi dalam jangka waktu tertentu. (Luh Kadek Budi Martini, 2018)
2. Kompetensi (X_2) adalah 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 di tempat kerja. (Moeheriono, 2014:5)

b. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas, dinyatakan dengan symbol (Y). Menurut Sugiyono (2017:39) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini, variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja pegawai, Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014:9). Penelitian ini

menggunakan konsep Mangkunegara, dengan melihat kelima dimensi yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif. Dengan kelima dimensi tersebut membantu untuk memudahkan peneliti dalam menyelesaikan permasalahan terkait dengan kinerja.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian ke dalam konsep dimensi dan indikator. Juga untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian. Penelitian ini terdiri dari tiga pokok variabel yang akan diteliti yaitu, beban kerja (X_1), kompetensi (X_2), sebagai variabel independen atau variabel bebas serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen atau variabel terikat. Agar lebih jelas mengenai operasionalisasi variabel, maka dapat dilihat pada tabel di bawah, berikut ini:

Tabel 3. 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
Beban Kerja (X_1) Beban kerja adalah seperangkat atau sejumlah kegiatan yang harus dilakukan diisi oleh unit latau pemegang organisasi posisi dalam jangka waktu	Beban Fisik	Gangguan kesehatan (fisik)	Tingkat gangguan kesehatan pada fisik	Ordinal	1
		Kelelahan	Tingkat kelelahan ketika banyak mendapat pekerjaan	Ordinal	2
	Beban Mental	Tingkat konsentrasi	Tingkat rasa bingung dalam menangani pekerjaan yang terlalu banyak	Ordinal	3
		Kewaspadaan terhadap perubahan	Rasa berhati-hati dalam setiap menjalankan pekerjaan	Ordinal	4
		Kewalahan	Tingkat kesanggupan	Ordinal	5

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
Luh Kadek Budi Martini (2018)			dalam menangani pekerjaan		
	Beban Waktu	Waktu yang cukup	Tingkat kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	6
		Kemampuan menangani banyak pekerjaan	Tingkat kemampuan menangani dua/ lebih pekerjaan yang diberikan dalam waktu yang bersamaan	Ordinal	7
Kompetensi (X₂) 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 di tempat kerja. Moeheriono (2014:5)	Watak	Pengendalian Diri	Tingkat ketabahan dalam menghadapi situasi pekerjaan	Ordinal	8
	Motif	Dorongan untuk bekerja sebaik mungkin	Tingkat kemampuan diri untuk bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan	Ordinal	9
	Konsep Diri	Pengendalian atau mengontrol emosi	Tingkat kemampuan mengontrol emosi dan amarah dalam hal pekerjaan	Ordinal	10
		Mengatasi masalah dalam lingkungan kerja	Tingkat kemampuan pegawai dalam mengatasi masalah yang muncul di lingkungan kerja	Ordinal	11
	Pengetahuan	Perkembangan informasi yang berkaitan dengan pekerjaan	Tingkat kemampuan untuk mengetahui informasi yang berkaitan dengan pekerjaannya	Ordinal	12
		Pengetahuan pegawai yang cukup luas dalam Pekerjaan	Tingkat pengetahuan karyawan yang cukup luas di dalam dunia kerja	Ordinal	13

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
	Pengetahuan	Cara untuk mengerjakan tugas dengan benar	Tingkat kemampuan untuk lebih mengetahui cara mengerjakan tugas yang baik dan benar	Ordinal	14
	Keterampilan	Keterampilan yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kemampuan untuk memiliki keterampilan	Ordinal	15
		Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	Tingkat kemampuan mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan	Ordinal	16
Kinerja (Y) Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2014:67)	Kualitas Kerja	Kerapihan	Tingkat kerapihan karyawan dalam mengerjakan tugas	Ordinal	17
		Ketelitian	Tingkat ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	18
		Kesesuaian	Tingkat kesesuaian hasil kerja dengan yang diharapkan perusahaan	Ordinal	19
	Kuantitas Kerja	Kecepatan	Tingkat kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan	Ordinal	20
		Kemampuan	Tingkat kemampuan bekerja sesuai dengan harapan perusahaan	Ordinal	21
	Tanggung Jawab	Hasil Kerja	Tingkat rasa tanggung jawab pada hasil kerja	Ordinal	22
		Pengambilan Keputusan	Tingkat rasa tanggung jawab saat mengambil	Ordinal	23

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No
	Kerja Sama		keputusan dalam bekerja		
		Jalinan Kerja Sama	Tingkat menjalin kerja sama yang baik dengan unit kerja lainnya	Ordinal	24
	Inisiatif	Kekompakan	Tingkat kekompakan dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya	Ordinal	25
		Mewujudkan Kreativitas	Tingkat kreativitas karyawan	Ordinal	26
		Berpikir Positif	Tingkat keoptimisan karyawan dalam bekerja	Ordinal	27

Sumber: Hasil olah data penulis (2020)

3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek yang harus diteliti sehingga masalah dapat dipecahkan. Populasi dan sampel perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian dilakukan secara benar dan mendapat data yang sesuai atau diharapkan.

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari subjek penulisan yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2017:80): "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Maleo Rachma Indo Abadi yakni 63 orang yang tersebar di lima bagian yaitu, *Marketing*, *Operational and Engineer* (MOA), *Human Resource Management* (HRD), *Heart Safety*

Environment (HSE), Supply Chain Manager (SCM) dan Finance & Accounting;

Tabel 3. 2

Persebaran Populasi PT. Maleo Rachma Indo Abadi

Bagian	Jumlah Karyawan
SCM	7
<i>Finance & Accounting</i>	7
HRD	5
HSE	5
MOA	39
Total	63

Sumber: PT. Maleo Rachma Indo Abadi

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, untuk mengambil sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan yang ada. Menentukan jumlah sampel, berdasar tabel yang dibuat oleh Krejcie dan Morgan dalam Sekaran (2017) yang menjelaskan tentang ukuran sampel untuk ukuran populasi tertentu, Tabel Krejcie dan Morgan dibuat, mau tidak mau harus ditelusuri dari rumus dasarnya. Penelusuran yang penulis lakukan terhadap sumber aslinya, pada akhirnya dapat menemukan rumus yang digunakan oleh Krejcie dan Morgan seperti tergambar dalam rumus berikut ini:

$$n = \frac{\chi^2 \times N \times P (1 - P)}{(N - 1) d^2 + \chi^2 \times P (1 - P)}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

χ^2 = Nilai Chi kuadrat

P = Proporsi populasi (0,5)

d = Galat pendugaan (0,05)

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dengan jumlah populasi 63 orang, dengan tingkat kesalahan yang dapat ditolerir sebesar 5% (0,05) atau dapat disebutkan tingkat keakuratannya sebesar 90%. Maka sampel yang dapat diambil untuk mewakili populasi tersebut yaitu:

$$n = \frac{3,841 \times 63 \times 0,5 (1 - 0,25)}{(63 - 1) 0,05^2 + 3,841 \times 0,5 (1 - 0,5)}$$

$$n = \frac{60,49}{1,11}$$

$$n = 54,24$$

Maka dengan melihat hasil di atas, banyaknya sampel yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 54,24 atau agar lebih mudah dapat dibulatkan ke pada 55 karyawan.

3.4 Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Secara sistematis, teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling*. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah *non-probability sampling*.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Accidental Sampling*, menurut Sugiyono (2017:124), *Accidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila

dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Berikut adalah kluster sampling yang mewakili masing-masing bagian:

Tabel 3. 3
Kluster Sampling PT. Maleo Rachma Indo Abadi

Bagian	Jumlah Sampel
SCM	7
<i>Finance & Accounting</i>	6
HRD	5
HSE	6
MOA	39
Total	63

Sumber: Data diolah penulis, 2020

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber, dan cara (Sugiyono, 2017:137). Jika dilihat dari sumbernya maka data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian di lapangan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer yaitu data yang diperoleh melalui:

a. Pengamatan (*Observation*)

Penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada pegawai PT Maleo Rachma Indo Abadi. Menurut Sugiyono (2017:203) observasi yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab dengan pegawai PT Maleo

Rachma Indo Abadi. Menurut Sugiyono (2017:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

c. Kuesioner (*Questionnaire*)

Kuesioner akan diberikan kepada pegawai PT Maleo Rachma Indo Abadi. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan dengan penelitian. Menurut Sugiyono (2017:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang berkaitan dengan objek yang diteliti, diberikan satu persatu kepada responden yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

2. Penelitian kepustakaan (*Library Reaearch*)

Pengumpulan data atau informasi yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari literatur yang berkaitan dengan subjek penelitian. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memperoleh data sekunder yaitu data yang merupakan faktor penunjang yang bersifat teoritis kepustakaan, yang bersumber dari data sekunder yaitu literatur, buku, jurnal, internet dan data perusahaan antara lain data penjualan dan data pengunjung perusahaan yang berkaitan dengan objek.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen pada penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, ini merupakan uji yang dilakukan terhadap instrumen penelitian. Kedua uji tersebut

dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak atau tidak untuk dipakai dalam penelitian. Instrumen penelitian dalam penelitian ini merupakan kuesioner.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian ketepatan dan kesesuaian suatu alat ukur atau instrumen dalam sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (2017:203), mengatakan bahwa “Uji validitas adalah instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, dengan kata lain instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.” Uji validitas digunakan untuk mengetahui setiap butir dalam instrumen itu valid atau tidak, nilai validitas dapat diketahui dengan cara mengoreksikan antara skor butir dengan skor total.

Apabila koefisien korelasi (r_{hitung}) lebih besar atau sama dengan (r_{tabel}) yaitu 0,3 maka pernyataan tersebut valid. Sebaliknya apabila korelasi di bawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Hasil penelitian yang dinilai validitasnya dianggap valid yaitu hasil yang memiliki kesamaan antara data terkumpul dan data sebenarnya pada objek yang diteliti. Instrumen yang baik berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan untuk mencari nilai korelasi penulis menggunakan metode *Pearson Product Moment* dengan rumus:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

N = Jumlah sampel

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = Jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Menurut Sugiyono (2016:179), syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya bernilai 0,3 ke atas. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi di bawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya (dapat diandalkan) dengan kata lain menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dapat dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pertanyaan yang sudah memenuhi uji validitas dan jika tidak memenuhi, maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono, 2017:73). Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya dan jika hasil pengukuran yang dilakukan relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Metode yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah *split-half method* (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau menghubungkan antara total skor pertanyaan genap, kemudian dilanjutkan dengan pengujian rumus *spearman brown*, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut

1. Item dibagi dua secara acak, kemudian dikelompokkan dalam kelompok I dan II.
2. Skor untuk masing-masing kelompok dijumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan II
3. Korelasi skor kelompok I dan kelompok II dengan rumus:

$$r_b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_b = Koefisien korelasi *product moment*

A = Variabel nomor ganjil

B = Variabel nomor genap

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus korelasi *Spearman Brown* sebagai berikut:

$$r = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r = Reliabel internal keseluruhan

r_b = Korelasi *product moment* antara belahan pertama (ganjil) dan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7

Apabila hasil korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

- a. Bila $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.
- b. Bila $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} , maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau realibilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,7 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.7 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Metode analisis merupakan salah satu cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data. Pengolahan data dilakukan dengan cara data yang dikumpulkan diolah dan disajikan dalam bentuk tabel. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode analisis deskriptif verifikatif yakni metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta yang ada, serta menjelaskan hubungan variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Menurut Sugiyono (2017:35): “Metode penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel, baik satu variabel atau lebih dan tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain.”

Analisis deskriptif menggunakan metode statistik yaitu rata-rata (*mean*), nilai tengah (*median*), nilai yang sering muncul (*modus*), simpang baku (*deviasi*), dan lain-lain. Variabel penelitian ini digunakan untuk menjawab bagaimana beban kerja, kompetensi dan kinerja di PT. Maleo Rachma Indo Abadi. Pada penelitian ini penulis menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Responden dapat memberikan jawaban pada rentang jawaban sangat positif sampai sangat negatif sebagai berikut

Tabel 3. 4
Alternatif Jawaban Skala *Likert*

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Kurang Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017:94)

Skala *Likert* merupakan cara mengukur baik tanggapan positif ataupun negatif terhadap suatu pernyataan. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2017:93).

Nilai alternatif jawaban kemudian diproses dan diolah untuk digunakan sebagai alat ukur variabel yang diteliti dengan menggunakan perhitungan statistik. Setelah itu kemudian dicari nilai rata-rata dari setiap jawaban responden dengan membuat rentang interval dengan klasifikasi skor terendah adalah 1 (sangat tidak setuju) dan skor tertinggi 5 (sangat setuju).

Berdasarkan Tabel 3.3 dapat dilihat alternatif jawaban dan bobot nilai untuk item instrumen kuesioner. Bobot nilai digunakan agar memudahkan bagi responden untuk menjawab pertanyaan dalam bentuk kuesioner dan analisis ini juga dapat menggambarkan jawaban responden. Pada tahap ini peneliti akan menganalisa data tersebut satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian.

Peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan skor variabel penelitian. Menetapkan skor rata-rata maka jumlah kuesioner dibagi jumlah pertanyaan dikalikan jumlah responden. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya:

$$\text{Skor Rata-rata} = \frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Pertanyaan} \times \sum \text{Responden}}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut dimasukkan kedalam garis

kontinum dengan kecenderungan jawaban responden yang akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Alternatif Jawaban}}$$

Keterangan:

Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Setelah mengetahui nilai jenjang interval, kemudian dari hasil tersebut diinterpretasikan berdasarkan tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 5
Interpretasi Kategori Skala

Skala	Kategori
1,00 - 1,80	Sangat tidak baik
1,81 - 2,60	Tidak baik
2,61 - 3,40	Kurang baik
3,41 - 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat baik

Sumber: Sugiyono (2017:97)

Berikut adalah garis kontinum yang digunakan untuk memudahkan penulis melihat kategori penilaian mengenai variabel yang diteliti:

Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
1,00	1,81	2,61	3,21	4,61
				5,00

Gambar 3. 1
Garis Kontinum

3.7.2 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif merupakan penelitian untuk melakukan pengujian

hipotesis pengaruh variabel X (variabel bebas) terhadap Y (variabel terikat) yang bertujuan untuk menguji secara matematis mengenai adanya hubungan antar variabel dari masalah yang sedang diselidiki di dalam hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Menurut Sugiyono (2017:54) mengemukakan bahwa analisis verifikatif adalah metode penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian yang akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

3.7.2.1 *Method of Successive Interval (MSI)*

Mengubah data ordinal ke interval. Mengingat data variabel yang digunakan dalam penelitian seluruhnya adalah skala ordinal, sementara pengolahan data dengan penerapan statistik para metrik mensyaratkan data sekurang-kurangnya harus diukur dalam skala interval. Dengan demikian semua data ordinal yang terkumpul terlebih dahulu akan ditransformasi menjadi skala interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*. Langkah-langkah untuk melakukan transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menentukan frekuensi tiap responden (berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan, hitung berapa banyak responden yang menjawab skor 1-5 untuk setiap pertanyaan).
2. Menentukan berapa responden yang akan memperoleh skor-skor yang telah ditentukan dan dinyatakan sebagai frekuensi
3. Setiap frekuensi pada responden dibagi dengan keseluruhan responden, disebut dengan proporsi

4. Menentukan proporsi kumulatif yang selanjutnya mendekati atribut normal
5. Menggunakan Tabel distribusi normal standar kita tentukan nilai Z
6. Menentukan nilai skala *Scale Value* (SV) dengan rumus:

$$SV = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Keterangan:

Scala Value = Nilai skala

Density at Lower Limit = Densitas batas bawah

Density at Upper Limit = Densitas batas atas

Area Below Upper Limit = Daerah di bawah batas atas

Area Below Lower Limit = Daerah di bawah batas bawah

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus:

$$Y = SV(k) \quad K = 1 + (SV_{\text{Min}})$$

Untuk memudahkan dan mempercepat proses perubahan data dari skala ordinal ke dalam skala interval, maka penulis menggunakan media komputerisasi dengan menyunkan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.7.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau dua variabel independen (variabel bebas) yaitu beban kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (variabel terikat) adalah kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2017:277), persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat/dependen (Kinerja karyawan)

α = Bilangan konstan atau nilai tetap

X_1 = Variabel beban kerja

X_2 = Variabel kompetensi

b_1, b_2 = Koefisien regresi variabel independen

e = Standar error atau variabel pengganggu atau faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain beban kerja dan kompetensi

3.7.2.3 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Keeratan hubungan dapat dinyatakan dengan istilah Koefisien korelasi. Koefisien korelasi merupakan besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang dinyatakan dalam bilangan yang disebut dengan koefisien korelasi. Adapun rumus korelasi berganda sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\sum JK_{\text{Regresi}}}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda

JK_{Regresi} = Jumlah kuadrat regresi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total korelasi

Berdasarkan nilai r yang diperoleh maka dapat dihubungkan $-1 < r < 1$

sebagai berikut:

Apabila $r = 1$, artinya terdapat hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan Y .

Apabila $r = -1$, artinya terdapat hubungan antara variabel negatif.

Apabila $r = 0$, artinya terdapat hubungan korelasi.

Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat dilihat pada tabel

3.5 di bawah ini:

Tabel 3. 6
Taksiran Besaran Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Cukup
0,600-0,799	Kuat
0,800-0,999	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:278).

3.7.3 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap faktor yang sudah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2017:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis yang akan diajukan diterima atau ditolak. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Pengujian hipotesis masing-masing variabel berupa pengujian hipotesis simultan dan uji hipotesis parsial.

3.7.3.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji F berfungsi untuk mengetahui signifikan pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dan terikat. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hipotesis yang dikemukakan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. $H_0 = b_1 \text{ dan } b_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel beban kerja dan kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.
2. $H_1 = b_1 \text{ dan } b_2 \neq 0$, terdapat pengaruh signifikan antara variabel Beban kerja dan kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Pasangan hipotesis tersebut kemudian diuji untuk diketahui tentang diterima atau ditolaknya hipotesis. Untuk melakukan pengujian uji signifikan koefisien berganda digunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Maka akan diperoleh distribusi F dengan pembilang (K) dan penyebut ($n - k - 1$) dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7.3.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan
 - a. $H_0 : b_1 = 0$, tidak adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. $H_0 : b_1 \neq 0$, terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan
 - a. $H_0 : b_1 = 0$, tidak adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
 - b. $H_0 : b_1 \neq 0$, terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji t dengan signifikansi 5% atau dengan tingkat keyakinan 95% dengan rumus menurut Sugiyono (2017:250):

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} .

n = Jumlah responden

r = Koefisien korelasi

Kemudian hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan t_{tabel} dengan ketentuan berikut ini:

1. Menggunakan nilai probabilitas signifikansi:
 - a. Jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sebaliknya H_a ditolak.
 - b. Jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sebaliknya H_a diterima.
2. Membandingkan t hitung dengan tabel:
 - a. Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel} - H_1$ ditolak (tidak signifikan)
 - b. Tolak H_0 Jika $t_{hitung} > t_{tabel} - H_1$ diterima (signifikan)

3.7.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya kontribusi atau pengaruh variabel beban kerja (X_1), dan kompetensi (X_2) terhadap variabel terhadap kinerja (Y). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, rumus sebagai berikut:

a. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel beban kerja (X_1), dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y). Secara simultan koefisien korelasinya yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Nilai koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

100% = Pengkali yang menyatakan dalam presentasi

b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Analisis koefisien determinasi parsial yaitu digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variabel beban kerja (X_1), dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y), secara parsial:

$$Kd = \text{Zero Order} \times \beta \times 100\%$$

Keterangan:

β = Beta (*nilai standarized coefficients*)

Zero Order = Matrik Kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dimana:

$Kd = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y , lemah

$Kd = 1$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y , kuat

3.8 Rancangan Kuesioner

Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Rancangan kuesioner yang dibuat peneliti dalam penelitian ini merupakan kuesioner tertutup yang mana jawaban dibatasi atau sudah ditentukan oleh peneliti. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel beban kerja, kompetensi, dan kinerja sebagaimana yang tercantum pada operasionalisasi variabel.

3.9 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan pelaksanaan penelitian yaitu kantor pusat PT. Maleo Rachma Indo Abadi yang beralamat di Jalan Raya Pasir Maung No. 35 RT02/05 Desa Cijayanti Kec. Babakan Madang Kab. Bogor 16810. Penelitian dilakukan diperkirakan sekitar enam (6) bulan meliputi penyusunan proposal, seminar usulan proposal sampai dengan hasil penelitian.

