

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu organisasi, karena dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi manusia. (Purwanti, *et. al.*, 2017). Menurut Hariandja, (2017) sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan, di samping faktor-faktor lain seperti modal, metode dan material. SDM yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan (Lesitasari, 2020). Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengelola hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh seseorang secara baik dan benar serta bisa digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Hasibuan, (2017) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Nana (2020) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan

beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara, (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Menghadapi era persaingan usaha saat ini yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat, agar badan usaha tetap eksis maka harus berani menghadapinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan (Abdullah, 2018). Menurut Robbins (2017) kinerja merupakan suatu wujud perilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Thamrin (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari upaya seseorang yang dicapai dengan adanya usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Upaya ini merupakan hasil dari motivasi, kepuasan, dan beban kerja yang menunjukkan jumlah energi (fisik dan mental) yang digunakan seseorang individu dalam memulai tugas. Usaha adalah karakteristik individu dalam melakukan tugas. Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian hasil kerja, serta fungsi-fungsi kerja yang dianut secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah iklim organisasi (Triastuti, 2019). Iklim organisasi merupakan salah satu

aspek kajian dari fungsi MSDM yakni fungsi pemeliharaan karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Tujuan dari organisasi yang dapat tercapai bisa dilihat apabila lingkungan kerja dapat menunjang terhadap kinerja para anggotanya, lingkungan kerja menyangkut seluruh aspek lingkungan sosial, baik formal maupun, informal yang dirasakan oleh para anggota organisasi, dan lingkungan itu dapat mempengaruhi pekerjaannya. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing – masing individu dalam sebuah organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi (Luthans, 2017). Menurut Lussier (2017) iklim organisasi adalah persepsi karyawan mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan keadaan atau kondisi lingkungan tempat bekerja yang dirasakan dalam organisasi, sebagai perwujudan dan penggabungan dari berbagai perilaku individu dengan komponen serta lingkungan organisasi sehingga menjadi suatu bentuk kehidupan.

Penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Triastuti (2019). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika iklim organisasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Imron, *et.,al.*, (2020) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Artinya bahwa perusahaan harus memperhatikan dengan cermat iklim organisasinya untuk memastikan kinerja karyawan tetap terjaga dengan baik. Gracia, (2021) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa iklim organisasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila variabel iklim organisasi meningkat satu satuan dan dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap, maka kinerja mengalami peningkatan. Permatasari dan Ratnawati (2021) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara iklim kerja dengan kinerja karyawan. Artinya bahwa manajer harus mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan. Subariyanti dan Yulianto (2021) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa terdapat hubungan yang kuat antara iklim organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu dan Indrawati (2017) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya iklim organisasi di Dinas Sosial Provinsi Bali mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan peneliti Pratama dan Pasaribu (2020) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika nilai variabel iklim organisasi meningkat, maka belum tentu nilai kinerja karyawan juga meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain iklim organisasi adalah kompetensi (Muslimat, 2020). Menurut Mangkunegara (2017) kompetensi dapat didefinisikan sebagai 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 atau pada situasi tertentu. Sedangkan menurut Siagian (2017) kompetensi merupakan tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja yang kompeten. Perilaku yang sering terjadi dapat menyebabkan terganggunya kinerja karyawan sehingga dapat menurunkan kinerja perusahaan selain minimnya pelatihan yang didapat oleh para karyawan adalah kurangnya kompetensi (Sutrisno, 2017). Kompetensi yang sesuai menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. organisasi akan berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan- karyawan yang kompeten dibidangnya masing- masing. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu.

Penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Hanum, *et.,al.*, (2020). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi kompetensi kinerja akan semakin kuat. Muslimat (2020) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap ada peningkatan kompetensi maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Fadlurrahman, *et.,al.*, (2021) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kompetensi seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya. Nurwin

dan Frianto (2021) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin meningkatnya kompetensi dari karyawan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Pratiwi dan Widodo (2022) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila seorang karyawan memiliki kompetensi yang rendah dalam melaksanakan pekerjaannya, maka karyawan akan mengalami kesulitan dan tidak dapat maksimal dalam melakukan tugas yang diberikan. Sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila faktor kompetensi meningkat, namun kinerja karyawan tidak signifikan. Herlambang, dkk, (2022) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, bahwa peningkatan kompetensi akan menurunkan kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja (Kartanto, 2018). Menurut Tarwaka (2017) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Beban kerja

merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja (Munandar, 2017). Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah semua tanggungjawab dan tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam melakukan fungsinya dalam suatu organisasi.

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Kartanto (2018). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, beban kerja karyawan harus diturunkan melalui pembagian kerja sesuai dengan tugas pokok yang telah ditetapkan. Sulastri dan Onsardi (2020) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada kualitas kerjanya dan menimbulkan turunnya performa kinerja karyawan. Kaope dan Sundari (2021) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap penurunan beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Sukma, dkk, (2021) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila variabel beban kerja mengalami kenaikan, maka kinerja akan mengalami penurunan. Kurniawan dan Rizki (2022) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya, pimpinan organisasi perlu mengelola beban kerja agar tidak terlalu sedikit namun juga tidak terlalu banyak sehingga menurunkan kinerja. Sedangkan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Siburian, dkk, (2021) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Aturrizki, dkk, (2022) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, bahwa dengan meningkatnya beban kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

LPD Desa Pakraman Denpasar, merupakan salah satu lembaga perkreditan desa yang bergerak dibidang Lembaga Keuangan Desa. Sebagai lembaga keuangan, Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Denpasar memberikan jasa layanan di bidang simpan pinjam bagi nasabahnya yang berkredibilitas tinggi dan jasa sebagai mediator bagi nasabah yang kekurangan dana untuk dapat memberikan pinjaman dalam bentuk kredit yang dikelolanya. LPD Desa Pakraman Denpasar beralamat di Jalan Imam Bonjol No.24, Pemecutan, Keccamatan. Denpasar Barat, Kota Denpasar. LPD Desa Pakraman Denpasar dikepalai oleh Bapak I Made Sumantra. Karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar berjumlah 35 orang karyawan yang dibagi berdasarkan jabatan yang ada. Karyawan dituntut untuk bekerja sesuai target yang ditetapkan LPD Desa Pakraman Denpasar.

Karyawan LPD Desa Pakraman Denpasar dituntut untuk bekerja sesuai target yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan dengan pimpinan LPD Desa Pakraman

Denpasar yakni Bapak Wayan Sudira, fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan diperoleh informasi bahwa belum maksimalnya kinerja karyawan, contohnya dapat dilihat dari jumlah data target dan realisasi penerimaan tabungan serta deposito yang mengalami penurunan pada tahun 2021. Adapun realisasi jumlah tabungan dan deposito pada LPD Desa Pakraman Denpasar periode Desember 2021 disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Penerimaan Tabungan Pada LPD Desa Pakraman Denpasar Periode Desember 2021 (dalam ribuan rupiah)

| Bulan | Target (Rp) | Realisasi (Rp) | Persentase (%) |
|------------------|--------------------|-----------------------|-----------------------|
| Januari | 200.000.000 | 149.367.035 | 75% |
| Februari | 200.000.000 | 135.956.840 | 68% |
| Maret | 200.000.000 | 170.297.501 | 85% |
| April | 200.000.000 | 180.288.005 | 90% |
| Mei | 200.000.000 | 182.907.500 | 91% |
| Juni | 200.000.000 | 181.999.000 | 91% |
| Juli | 200.000.000 | 175.029.590 | 88% |
| Agustus | 200.000.000 | 178.970.080 | 89% |
| September | 200.000.000 | 180.200.100 | 90% |
| Oktober | 200.000.000 | 183.750.110 | 92% |
| November | 200.000.000 | 188.000.020 | 94% |
| Desember | 200.000.000 | 190.000.575 | 95% |
| Rata-rata | 200.000.000 | 174.730.530 | 87% |

Sumber: LPD Desa Pakraman Denpasar (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa penerimaan tabungan pada LPD Desa Pakraman Denpasar cenderung berfluktuatif. Dalam hal ini penerimaan tabungan tertinggi dicapai pada bulan Desember yaitu sebesar Rp. 190.000.575,- dengan persentase 95%, sedangkan penerimaan tabungan terendah terjadi pada bulan Februari yaitu sebesar Rp. 135.956.840,- dengan persentase 68%. Penurunan penerimaan tabungan pada bulan Februari ini diakibatkan oleh banyaknya nasabah yang melakukan penarikan tabungan untuk membiayai kebutuhan hidup, adapula nasabah yang menarik tabungan

karena ingin menginvestasikan dananya kedalam bentuk emas dan saham. Selain penerimaan tabungan, penerimaan deposito pada LPD Desa Pakraman Denpasar juga mengalami penurunan. Adapun target dan realisasi penerimaan deposito pada LPD Desa Pakraman Denpasar, disajikan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Target dan Realisasi Penerimaan Deposito Pada LPD Desa Pakraman Denpasar Periode Desember 2021 (dalam ribuan rupiah)

| Bulan | Target (Rp) | Realisasi (Rp) | Persentase (%) |
|------------------|--------------------|-----------------------|-----------------------|
| Januari | 350.000.000 | 279.698.815 | 80% |
| Februari | 350.000.000 | 248.493.496 | 71% |
| Maret | 350.000.000 | 311.389.624 | 89% |
| April | 350.000.000 | 300.902.400 | 86% |
| Mei | 350.000.000 | 322.400.566 | 92% |
| Juni | 350.000.000 | 320.972.752 | 92% |
| Juli | 350.000.000 | 315.900.204 | 90% |
| Agustus | 350.000.000 | 316.300.799 | 90% |
| September | 350.000.000 | 319.309.614 | 91% |
| Oktober | 350.000.000 | 322.820.600 | 92% |
| November | 350.000.000 | 325.000.250 | 93% |
| Desember | 350.000.000 | 327.255.675 | 94% |
| Rata-rata | 350.000.000 | 309.203.733 | 88% |

Sumber: LPD Desa Pakraman Denpasar (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa penerimaan deposito pada LPD Desa Pakraman Denpasar juga cenderung berfluktuatif. Dalam hal ini penerimaan deposito tertinggi dicapai pada bulan Desember yakni sebesar Rp. 327.255.675,- dengan persentase 95%, sedangkan penerimaan deposito terendah terjadi pada bulan Februari yaitu sebesar Rp. 248.493.496,- dengan persentase 71%. Penurunan penerimaan tabungan pada bulan Februari ini juga diakibatkan oleh banyaknya nasabah yang melakukan penarikan deposito karena ingin menginvestasikan dananya kedalam bentuk emas dan saham. Harga emas yang kian hari kian meningkat, menarik minat nasabah untuk membeli emas dan mulai menginvestasikan dananya dengan

membuka tabungan emas di bank umum. Kemudian nasabah lain juga melakukan penarikan deposito karena ingin menginvestasikan dananya ke dalam bentuk saham dan reksa dana. Hal ini dilakukan nasabah karena kekhawatirannya bila terjadi inflasi, maka nilai tukar rupiah akan semakin menurun. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut harus segera dibenahi agar karyawan di tahun berikutnya dapat memberikan kinerja yang baik dengan pencapaian jumlah tabungan dan deposito yang terpenuhi, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Fenomena yang berkaitan dengan iklim organisasi karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 10 orang karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar ditemukan pada kurangnya dukungan kepada karyawan. Karyawan berpendapat bahwa pimpinan kurang memberikan kepercayaan dan dukungan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, bergitu juga kurangnya rasa kepercayaan dan saling mendukung antar rekan kerja, sehingga karyawan merasa tidak nyaman berada dalam lingkungan kerja dan enggan untuk berkontribusi lebih terhadap pekerjaannya.

Fenomena yang berkaitan dengan kompetensi berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan LPD Desa Pakraman Denpasar melalui bagian kepegawaian ditemukan permasalahan pada kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan. Keterampilan karyawan tentunya didukung oleh jenjang pendidikan, hal ini dikarenakan semakin tinggi pendidikan karyawan, maka karyawan dianggap semakin terampil dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa kurangnya kemampuan

karyawan untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan lebih sukar dimiliki daripada pengetahuan. Namun, apabila karyawan memiliki keterampilan yang baik, maka dengan sendirinya karyawan akan memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan. Contohnya, terdapat pula karyawan yang kurang mahir di dalam teknologi dan kurang terampil dalam memanfaatkan fasilitas seperti komputer. Hal ini terlihat dari bagian Bendahara yang ketika diminta mengerjakan tugas bagiannya, sering meminta bantuan kepada karyawan lain untuk pengelolaan keuangan yang memerlukan aplikasi *microsoft excel* untuk laporan program yang sedang berjalan.

Fenomena yang berkaitan dengan beban kerja berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar ditemukan permasalahan beban kerja, contohnya pada penurunan realisasi pencairan kredit. Adapun data target dan realisasi pencairan kredit periode terakhir tahun 2021 yakni:

Tabel 1.3
Target dan Realisasi Pencairan Kredit LPD Desa Pakraman Denpasar

| Bulan | Target (Rp) | Realisasi (Rp) | Persentase (%) |
|------------------|--------------------|-----------------------|-----------------------|
| Januari | 450.000.000 | 480.879.000 | 107% |
| Februari | 450.000.000 | 384.468.000 | 85% |
| Maret | 450.000.000 | 400.153.000 | 89% |
| April | 450.000.000 | 405.339.000 | 90% |
| Mei | 450.000.000 | 422.549.000 | 94% |
| Juni | 450.000.000 | 380.879.000 | 85% |
| Juli | 450.000.000 | 384.468.000 | 85% |
| Agustus | 450.000.000 | 397.555.000 | 88% |
| September | 450.000.000 | 305.339.000 | 68% |
| Oktober | 450.000.000 | 372.549.000 | 83% |
| November | 450.000.000 | 433.890.000 | 96% |
| Desember | 450.000.000 | 452.549.000 | 101% |
| Rata-rata | 450.000.000 | 401.718.083 | 89% |

Sumber: LPD Desa Pakraman Denpasar

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa penyaluran kredit pada LPD Desa Pakraman Denpasar cenderung fluktuatif. Dalam hal ini

penyaluran kredit tertinggi dicapai pada bulan Januari yaitu sebesar Rp. 480.87.000,- dengan persentase 107% dan bulan Desember yaitu sebesar Rp. 452.549.000,- dengan persentase 101%, sedangkan penyaluran kredit terendah terjadi pada bulan September yaitu sebesar Rp. 305.339.000,- dengan persentase 68%. Penurunan penerimaan kredit pada bulan September dikarenakan berkurangnya pendapatan nasabah efek dari belum meratanya penerimaan lapangan pekerjaan. Karyawan berpendapat bahwa terdapat beberapa nasabah yang ingin meminjam dana dalam jumlah besar tidak lolos administrasi, dikarenakan setelah karyawan melakukan analisis, pendapatan nasabah tidak mencukupi jumlah pembayaran kredit bulanan, sehingga pihak LPD Desa Pakraman Denpasar tidak menyetujui untuk dilakukan pencairan dana. Secara umum rata-rata kredit yang disalurkan pada LPD Desa Pakraman Denpasar dalam kurun periode tahun 2021 yaitu sebesar Rp. 401.718.083,- dengan persentase 89%, di mana jumlah ini belum sesuai dengan target yang harus dicapai perusahaan. Fenomena ini memberikan gambaran mengenai beban kerja yang dirasakan oleh karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar dikarenakan target kerja yang harus dicapai tidak sesuai dengan jumlah realisasi kredit yang didapat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar?
- 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar?

- 3) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan member manfaat, antara lain sebagai berikut:

- 1) Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam rangka membandingkan teori yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan dimasyarakat dan merupakan syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

- 2) Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan bahan referensi baik pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan iklim organisasi, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Denpasar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2017).

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2017). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu

berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam perusahaan, di samping faktor-faktor lain seperti modal, metode dan material. SDM yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan (Lesitasari, 2020). Menurut Hasibuan (2017) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Nana (2020) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara, (2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.

Berdasarkan berbagai pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber

daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2.1.3 Iklim Organisasi

1) Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan salah satu aspek kajian dari fungsi MSDM yakni fungsi pemeliharaan karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Tujuan dari organisasi yang dapat tercapai bisa dilihat apabila lingkungan kerja dapat menunjang terhadap kinerja para anggotanya, lingkungan kerja menyangkut seluruh aspek lingkungan sosial, baik formal maupun, informal yang dirasakan oleh para anggota organisasi, dan lingkungan itu dapat mempengaruhi pekerjaannya. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing – masing individu dalam sebuah organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi (Luthans, 2017).

Iklim atau *Climate* berasal dari Bahasa Yunani *incline*, kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal – hal fisik saja seperti temperatur atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang – orang yang berada didalam organisasi menggambarkan tentang lingkungan organisasi tersebut. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagian mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang – orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng (Hasibuan, 2017).

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Wirawan (2017) mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul: lingkungan, lingkungan pergaulan, budaya, suasana, situasi, pola lapangan, pola perilaku, dan kondisi. Definisi mengenai iklim organisasi dikemukakan oleh beberapa ahli. Para ahli Barat mengartikan iklim sebagai unsur fisik, dimana iklim sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi dari pada persepsi individu sendiri. Menurut Lussier (2017) iklim organisasi adalah persepsi karyawan mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2017) bahwa iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Menurut Stinger (2017) iklim sebagai *collection and pattern of unvironmental determinant of aroused motivation*, iklim organisasi adalah sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang menentukan motivasi. Wirawan (2017) mendefinisikan iklim secara luas. Ia menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individu dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota

yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Dari pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi dalam melaksanakan pekerjaanya.

Litwin dan Stinger (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi pada intinya adalah lingkungan didalam suatu organisasi yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja didalamnya, yang diasumsikan akan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Menurut Wirawan (2017), iklim organisasi adalah Persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Simamora (2017) menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang didalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Iklim merupakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi. Iklim organisasi juga dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi karena sifat – sifat lingkungan kerja hanya dirasakan dan mempengaruhi perilaku para anggota didalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan – kegiatan

di dalam organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, maka dalam memahami kondisi iklim suatu organisasi perlu diperhatikan hal – hal berikut:

- a) Berkaitan dengan bidang persepsi, karena organisasi tertentu adalah iklim yang dilihat dan dirasakan oleh para pekerjaannya.
- b) Adanya hubungan antara ciri dan kegiatan dari organisasi. Maksudnya adalah bahwa ciri yang unik dari organisasi tertentu bersama dengan kegiatan dan perilaku manajemen yang menentukan iklim organisasi. Iklim yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan perilaku para pekerjaannya.
- c) Variasi yang membentuk susunan iklim adalah ciri penentu yang membedakan satu lingkungan kerja lainnya sebagaimana dilihat oleh para anggota, juga iklim ini menjadi dasar bagi para individu untuk menafsirkan dan memahami keadaan sekitar mereka dan menentukan hubungan imbalan – hukuman.

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan keadaan atau kondisi lingkungan tempat bekerja yang dirasakan dalam organisasi, sebagai perwujudan dan penggabungan dari berbagai perilaku individu dengan komponen serta lingkungan organisasi sehingga menjadi suatu bentuk kehidupan.

2) Faktor-Faktor Iklim Organisasi

Anarogo dan Widiyanti (2017) mengemukakan penadangan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah etos kerja, disiplin kerja kepuasan, komunikasi dan stress serta konflik dalam organisasi. Hal ini diperjelas oleh Simamora (2017), bahwa untuk mengatur iklim organisasi dapat dilihat melalui perbedaan antara iklim yang ada dan

iklim yang diharapkan. Adapun 7 faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu:

- a) Konformitas, apabila dalam suatu organisasi banyak sekali memiliki aturan yang harus dituruti oleh para pekerja padahal aturan tersebut tidak ada relevansinya atau hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan.
- b) Tanggung jawab, apabila setiap keputusan yang diambil dalam suatu organisasi dilakukan oleh pimpinan maka organisasi tersebut dikatakan mempunyai iklim organisasi yang rendah, karena pada dasarnya bahwa tidak diberi kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam organisasi.
- c) Imbalan, setiap kegiatan yang dilakukan dan mendapatkan hasil atau prestasi yang baik tidak mendapatkan penghargaan apapun dari pihak perusahaan sebaliknya jika dilakukan kesalahan maka para karyawan diberi hukuman yang berat, iklim kerja yang demikian iklim kerja dengan imbalan yang rendah.
- d) Semangat kelompok, apabila dalam organisasi orang – orang saling mencurigai dan sulit untuk mempercayai dan tidak ada perasaan kelompok maka iklim kerja yang demikian disebut dengan semangat kerja yang rendah.
- e) Kejelasan, suatu organisasi memiliki prosedur kerja yang tidak jelas, orang-orang merasa tidak mengetahui dengan pasti yang mana tanggung jawab dan wewenangnya.
- f) Standar, ketentuan yang ditetapkan ditentang mutu dari hasil kerja yang dipekerjakan oleh para anggota.
- g) Kepemimpinan, untuk menciptakan suatu organisasi efektif perlu adanya iklim organisasi yang meliputi harapan karyawan yang tinggi, sikap yang positif, kurikulum terorganisir, dan system reward dan intensif karyawan.

3) Pendekatan Iklim Organisasi

Toulson dan Smith (2017) membagi iklim organisasi dalam tiga pendekatan, yaitu:

a) *Multiple measurement – organizational approach*

Pendekatan ini memandang bahwa iklim organisasi adalah serangkaian karakteristik deskriptif dari organisasi yang mempunyai tiga sifat, yaitu: relatif tetap selama periode tertentu, berbeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya, serta mempengaruhi perilaku orang yang berada dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi adalah ukuran, struktur, kompleksitas sistem, gaya kepemimpinan, dan arah tujuan organisasi.

b) *Perseptual measurement – organizational attribute approach*

Pendekatan ini juga memandang iklim organisasi sebagai atribut organisasi, tetapi pendekatan ini lebih menekankan penggunaan pengukuran persepsi daripada pengukuran secara obyektif seperti ukuran dan struktur organisasi.

c) *Perseptual measurement-individual approach*

Pendekatan ini memandang iklim sebagai serangkaian ringkasan atau persepsi global yang mencerminkan sebuah interaksi antara kejadian yang nyata dalam organisasi dan persepsi terhadap kejadian tersebut. Pendekatan ini menekankan pada atribut organisasi yang nyata ke sebuah ringkasan dari persepsi individu. Dengan pendekatan ini, variabel intervensi yang disebabkan oleh kejadian-kejadian baik yang dialami oleh individu maupun organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu-individu tersebut. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat berlaku sebagai variabel bebas maupun terikat.

4) Dimensi Iklim Organisasi

Dimensi iklim organisasi adalah unsur, faktor, sifat, atau karakteristik variabel iklim organisasi. Litwin dan Stringer (2017) menjelaskan iklim organisasi menjadi sembilan (9) dimensi yaitu:

- a) Struktur, yakni karyawan mempersepsikan dirinya mengetahui aturan, peraturan, prosedur yang ada serta birokrasi tertentu dalam organisasi.
- b) Tanggung jawab, yakni karyawan mempersepsikan dirinya menjadi seorang pimpinan dalam melakukan pekerjaannya sendiri, tanpa perlu meninjau ulang keputusan yang diambilnya.
- c) Penghargaan, yakni karyawan mempersepsikan sebuah penghargaan yang diterima adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan dengan baik.
- d) Kehangatan, yakni karyawan melihat keseluruhan persahabatan yang terbentuk dari interaksi kelompok sosial secara informal di dalam organisasi.
- e) Dukungan, yakni karyawan melihat pemberian bantuan yang dilakukan berdasarkan pada hubungan timbal balik antara atasan dengan bawahan.
- f) Standar, yakni karyawan melihat standar kinerja yang dinyatakan secara implisit dan eksplisit dalam organisasi.
- g) Konflik yakni karyawan melihat sebuah konflik terjadi karena adanya perbedaan pendapat dari masing-masing anggota di dalam organisasi.
- h) Risiko yakni karyawan melihat resiko kerja dapat terjadi di dalam organisasi. Salah satu penyebab terlihat pada jenis pekerjaannya. Jenis pekerjaan tersebut mempengaruhi besar kecilnya risiko yang di dapat.
- i) Identitas, yakni karyawan melihat dirinya merasa memiliki perusahaan sertamenjadi anggota dalam sebuah tim kerja.

5) Indikator Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur iklim organisasi adalah sebagai berikut:

a) Struktur

Struktur merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka, terdiri atas peran yang jelas dalam pekerjaan.

b) Standar – standar

Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik, terdiri atas derajat kebanggaan pada perusahaan dan pekerjaan dan refleksi perasaan karyawan.

c) Tanggung Jawab

Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi pimpinan diri sendiri dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain, terdiri atas kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

d) Pengakuan

Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, indicator pengakuan terdiri atas imbalan atau upah yang diterima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.

e) Dukungan

Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja, terdiri atas hubungan dengan rekan kerja yang lain dan hubungan dengan atasan.

2.1.4 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Perilaku yang sering terjadi dapat menyebabkan terganggunya kinerja karyawan sehingga dapat menurunkan kinerja perusahaan selain minimnya pelatihan yang didapat oleh para karyawan adalah kurangnya kompetensi (Sutrisno, 2017). Kompetensi yang sesuai menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. organisasi akan berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh karyawan- karyawan yang kompeten dibidangnya masing– masing.

Nitisemito (2017) menyatakan kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan ketrampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas). Hasil penelitian Posuma (2017) kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh menunjukkan hasil adanya pengaruh yang positif signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dapat dilakukan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang sehingga dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pada pekerjaan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan eektivitas 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 atau pada situasi tertentu. Sedangkan pengertian menurut Siagian (2017) kompetensi dapat diartikan sebagai tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Kompetensi ditunjukkan pada konteks tugas dan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, dengan kata lain kompetensi terdiri dari kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi di tempat kerja.

Kompetensi meliputi aspek – aspek pribadi dari seorang pekerja yang mengharapkan dirinya untuk mencapai kinerja yang superior. Maka dari itu, tidak semua aspek – aspek yang bersifat pribadi dari seorang pekerja ini merupakan kompetensi. Kompetensi dapat didapatkan dengan cara belajar, kegiatan belajar dapat membantu individu memperoleh berbagai kondisi atau pengertian, kecakapan, ketrampilan, serta sikap dan perilaku. Lingkungan dapat menjadi sumber kompetensi yang sangat luas bagi individu yang dapat memanfaatkan energi pikirannya terhadap hal- hal yang dapat ditemui dalam lingkungan (Robbins, 2017).

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja yang kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena bermaksud untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku saat mereka melakukan pekerjaan yang baik. Perilaku jika didefinisikan adalah sebagai kompetensi dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a) Memahami apa yang perlu dilakukan dalam bentuk alasan kritis, kapabilitas strategik dan pengetahuan.
- b) Membuat pekerjaan dilakukan melalui dorongan prestasi, pendekatan proaktif, percaya diri, kontrol, fleksibilitas, berkepentingan dengan efektivitas, persuasi, dan pengaruh.
- c) Membawa serta orang dengan kompetensi, ketrampilan antar pribadi, berkepentingan dengan hasil, persuasi dan pengaruh.

2) Faktor-Faktor Kompetensi

Kompetensi juga dapat ditentukan dengan beberapa faktor. Menurut Usman (2017) mengungkapkan bahwa pendapat faktor penentu kompetensi yaitu:

- a) Keyakinan dan nilai – nilai yang keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan berpengaruh terhadap prilaku. Apabila seseorang memiliki keyakinan bahwa dirinya tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak berusaha untuk berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam mengerjakan sesuatu. Maka dari itu setiap orang harus dapat berfikir positif tentang dirinya, maupun orang yang berfikir kearah depan.
- b) Ketrampilan yaitu dengan memperbaiki ketrampilan, individu dapat meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi.
- c) Pengalaman yaitu keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman juga, diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi seseorang, kepelatihan dihadapan kelompok dan menyelesaikan masalah. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin membangakan kecerdasan organisasional untuk dapat paham terhadap dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam

lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi dibandingkan seseorang yang telah menggunakan pemikiran strategis.

- d) Karakteristik kepribadian yaitu kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekutan dan lingkungan yang ada disekitarnya. Meskipun dapat berubah, kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah dan cepat. Bukan tindakan bijaksana mengarpakan seseorang memperbaiki kompetensinya dengan merubah kepribadian dirinya.
- e) Kompetensi yaitu dengan memberikan dorongan atau apresiasi kepada bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh yang baik dan positif terhadap kompetensi seorang bawahan.
- f) Isu Emosional yaitu hambatan emosional dapat dibatasi dengan penguasaan kompetensi. Misalnya takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi kompetensi dan inisiatif.
- g) Kemampuan intelektual yaitu kompetensi tergantung juga terhadap pemikiran kognitif seperti: pemikiran analisis dan pemekiran konseptual.
- h) Budaya organisasi yaitu budaya organisasi dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:
- (1) Proses perekrutan dan seleksi karyawan.
 - (2) Sitem penghargaan.
 - (3) Praktik pengambilan keputusan.
 - (4) Filosofi organisasi (visi – misi dan nilai – nilai organisasi)

- (5) Kebiasaan dan prosedur.
- (6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan.
- (7) Proses organisasional.

3) Karakteristik Kompetensi

Wibowo (2017) menjelaskan terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- a) Motif adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- b) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
- d) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.
- e) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

4) Strata Kompetensi

Menurut Wibowo (2017) kompetensi dapat dipilah-pilah menurut stratanya. Adapun strata dalam kompetensi adalah sebagai berikut:

- a) *Core competencies* merupakan kompetensi inti yang dihubungkan dengan strategi organisasi sehingga harus dimiliki oleh semua karyawan dalam organisasi.
- b) *Managerial competencies* merupakan kompetensi yang mencerminkan aktivitas manajerial dan kinerja yang diperlukandalam peran tertentu.
- c) *Functional competencies* merupakan kompetensi yang menjelaskan tentang kemampuan peran tertentu yang diperlukan dan biasanya dihubungkan dengan keterampilan profesional atau teknis.

5) Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea & Thoha (2018) bahwa ada tiga komponen utama pembentuk kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, keterampilan, dan perilaku individu, yang mana ketiga komponen tersebut dipengaruhi oleh konsep diri, sifat bawaan diri (*trait*), dan motif. Menurut Wibowo (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi yaitu:

a) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.

b) Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan lebih sukar dimiliki daripada pengetahuan. Namun, seseorang yang memiliki keterampilan dengan sendirinya sudah memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan.

c) Konsep diri (*Self Concept*)

Konsep diri (*self-concept*) merupakan sikap atau nilai individu. Nilai individu mempunyai sifat reaktif yang dapat memprediksi apa yang akan dilakukan oleh seseorang dalam waktu singkat.

d) Sifat (*Trait*)

Ciri diri (*trait*) adalah karakter bawaan diri, misalnya reaksi yang konsisten terhadap sesuatu. Ciri diri ini merupakan karakteristik fisik, kognitif, dan sosial yang melekat secara permanen pada diri seseorang.

e) Motif (*Motives*)

Motif adalah sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan seseorang secara konsisten, yang dapat menghasilkan perbuatan.

2.1.5 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar, 2017).

Menurut Tarwaka (2017) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2017). Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah semua tanggungjawab dan tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam melakukan fungsinya dalam suatu organisasi.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2017) tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

a) Faktor tuntutan tugas.

Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisa tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

b) Usaha atau tenaga.

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

c) Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

3) Dimensi Beban Kerja

Menurut Munandar (2017), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut:

- a) Tuntutan Fisik. Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja karyawan, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan karyawan harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.
- b) Tuntutan tugas Kerja shif/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para karyawan akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua katagori yaitu:
- (1) Beban kerja terlalu banyak/sedikit yakni kuantitatif yang timbul akibat dari tugas tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
 - (2) Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit yakni kualitatif yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja terlalu sedikit dapat menyebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah kesemangat dan motivasi yang rendah untuk kerja, karena karyawan akan merasa bahwa dia tidak maju maju dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya (Sutherland & Cooper dalam Munandar 2017).

Sedangkan menurut Tarwaka (2017) sebagai berikut) dimensi ukuran beban kerja yang dihubungkan dengan performasi, yaitu:

- a) Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- b) Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c) Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

4) Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun Muskamal (2017) telah menggolongkan secara garis besar ada dua kategori pengukuran beban kerja. Dua kategori tersebut yaitu:

- a) Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
- b) Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/ aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu. Pengukuran kinerja dengan menggunakan waktu merupakan suatu metode untuk mengetahui waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja yang memiliki kualifikasi tertentu, di dalam suasana kerja yang telah ditentukan serta dikerjakan dengan suatu tempo kerja tertentu.

- c) Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/ pekerja tertentu.

5) Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menteri Dalam Negeri dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah dalam Muskamal (2017) menjelaskan bahwa dilakukannya pengukuran beban kerja memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni:

- a) Penataan/ penyempurnaan struktur organisasi.
- b) Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
- c) Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
- d) Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
- e) Penyusunan standar beban kerja jabatan/ kelembagaan, penyusunan daftar susunan karyawan atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.
- f) Penyusunan rencana kebutuhan karyawan secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi.
- g) Program mutasi karyawan dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
- h) Program promosi karyawan.
- i) *Reward* dan *punishment* terhadap unit atau pejabat.
- j) Bahan penyempurnaan program diklat.
- k) Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.
- l) Beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi.

6) Indikator Beban Kerja

Adapun indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2017), antara lain:

a) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c) Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran atau dasar).

d) Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.6 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari

berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, para atasan atau manager sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manager tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan menyebabkan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja merupakan suatu wujud perilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi (Robbins, 2017). Sumber daya manusia merupakan aset paling penting bagi organisasi dan organisasi harus memiliki pemimpin yang mampu memimpin dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus berperan aktif dan mempunyai kompetensi yang tinggi agar dapat tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penelitian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Menurut Thamrin (2017) kinerja didefinisikan sebagai hasil dari upaya seseorang yang dicapai dengan adanya usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Upaya ini merupakan hasil dari motivasi, kepuasan, dan beban kerja yang menunjukkan jumlah energi (fisik dan mental) yang digunakan seseorang individu dalam memulai tugas. Usaha adalah karakteristik individu dalam melakukan tugas. Upaya biasanya tidak langsung dipengaruhi pada periode jangka pendek.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan

melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menentukan majunya sebuah perusahaan maupun organisasi (Mangkunegara, 2017).

Sutrisno (2017) menyatakan kinerja dapat dicermati dari apa yang dilakukan karyawan dalam kerjanya. Ukuran kerja tidak sama pada setiap orang tergantung dari kemampuan dan keterampilan intelektualnya. Jadi pada hakekat kinerja adalah ekspresi untuk memenuhi kebutuhan atas dorongan dan motivasi tertentu. Artinya, kinerja seseorang dipengaruhi atau ditentukan oleh berbagai faktor yang bersifat internal dan eksternal. Kebutuhan dalam konteks ini dianggap sebagai penggerak perilaku dan kinerja seseorang. Kinerja tersebut dapat diamati melalui perilaku yang ditampilkan oleh seseorang berkaitan dengan pekerjaannya dan prestasi yang dapat dicapainya.

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian hasil kerja, serta fungsi-fungsi kerja yang dianut secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya.

2) Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

- b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.
- c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3) Fungsi Standar Kinerja

Menurut Abdullah (2018) standar kinerja beberapa memiliki fungsi antara lain yaitu:

- a) Sebagai tolak ukur (*benchmark*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidak berhasilan kinerja ternilai.
- b) Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadi standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan *reward* atau imbalan dalam sistem kompensasi.
- c) Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
- d) Memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

4) Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- c) Memiliki tujuan yang realistik.
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

5) Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM. Tujuan penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2017) adalah:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang pesyaratan 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 dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang siembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Memeriksa rencana pelaksana dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal – hal yang perlu di rubah.

6) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Triastuti (2019) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah lingkungan

kerja, kompetensi dan iklim organisasi dengan variabel independen yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kompetensi ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika Iklim organisasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen iklim organisasi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar khususnya pada LPD Desa Pakraman Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. ABS Jakarta.

- 2) Imron, *et.,al.*, (2020) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu *the effects of compensation, and organizational climate on employees' performance by organizational commitment*. Variabel dependen dalam

penelitian ini adalah kompensasi dan iklim organisasi, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi memiliki berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen kompensasi dan iklim organisasi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar khususnya pada LPD Desa Pakraman Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya belum pernah dilakukan.

- 3) Gracia (2021) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Kamar Dagang dan Industri Indonesia Kantor Pusat Jakarta. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah iklim organisasi dan disiplin kerja dengan variabel independen yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen iklim organisasi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar khususnya pada LPD Desa Pakraman Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Sekretariat Kamar Dagang dan Industri Indonesia Kantor Pusat Jakarta.

- 4) Permatasari dan Ratnawati (2021) melakukan penelitian dengan *work climate and employee performances: a literature observation*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *work climate* dengan variabel independen yaitu *employee performances*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara iklim kerja dengan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen iklim organisasi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana

penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar khususnya pada LPD Desa Pakraman Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya belum pernah dilakukan.

- 5) Subariyanti dan Yulianto (2021) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan tetap PT. ABS Jakarta. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah iklim organisasi dengan variabel independen yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan tetap di PT. ABS Jakarta.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen iklim organisasi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar khususnya pada LPD Desa Pakraman Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. ABS Jakarta.

- 6) Pasaribu dan Indrawati (2017) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Provinsi Bali. Variabel dependen

dalam penelitian ini adalah iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja dengan variabel independen yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen iklim organisasi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar khususnya pada LPD Desa Pakraman Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Dinas Sosial Provinsi Bali.

- 7) Pratama dan Pasaribu (2020) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah iklim organisasi dan pengembangan karir, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan variabel independen yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara pengujian secara tidak langsung menyatakan bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen iklim organisasi dan pengembangan karir, variabel mediasi yaitu kepuasan kerja serta variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar khususnya pada LPD Desa Pakraman Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

2.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Muslimat (2020) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia di Jakarta. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kompetensi dengan variabel independen yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen kompetensi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar khususnya pada LPD Desa Pakraman Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Gramedia di Jakarta.

- 2) Hanum, *et.,al.*, (2020) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu *the influence of competence and knowledge management on performance*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *competence and knowledge management* dengan variabel independen yaitu *performance*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling (SEM) Amos*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen kompetensi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi

penelitian, penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar khususnya pada LPD Desa Pakraman Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya belum pernah dilakukan.

- 3) Fadlurrahman, *et.,al.*, (2021) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu *the influence of workload and competence on employee performance*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *workload and competence* dengan variabel independen yaitu *employee performance*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja sedangkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya secara parsial.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen kompetensi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar khususnya pada LPD Desa Pakraman Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya belum pernah dilakukan.

- 4) Nurwin dan Frianto (2021) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan asuransi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kompetensi dan motivasi dengan variabel independen yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi

linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan dengan kinerja karyawan, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen kompetensi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar khususnya pada LPD Desa Pakraman Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Perusahaan Asuransi.

- 5) Pratiwi dan Widodo (2022) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Damri Jakarta. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kompetensi dan lingkungan kerja dengan variabel independen yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Damri pada Divisi Human Capital, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Damri pada Divisi Human Capital; kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Damri pada Divisi Human Capital.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen kompetensi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar khususnya pada LPD Desa Pakraman Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Perum Damri Jakarta.

- 6) Rosmaini dan Tanjung (2019) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kompetensi dan motivasi dengan variabel independen yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen kompetensi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian

sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar khususnya pada LPD Desa Pakraman Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

- 7) Herlambang, dkk, (2022) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu analisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kompetensi, kompensasi dan beban kerja dengan variabel independen yaitu kinerja karyawan dan variabel intervening motivasi kerja. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja, variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja, variabel kompetensi, kompensasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja. Variabel motivasi, kompetensi dan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompetensi, kompensasi, beban kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak mampu memediasi antara kompetensi, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen kompetensi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar khususnya pada LPD Desa Pakraman Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut.

2.2.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Kartanto (2018) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu *effect of workload and job stress on employee performance at Tax Consultant Office Lucky Kartanto and Partners in Sidoarjo*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *workload and job stress* dengan variabel independen yaitu *employee performance*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil persamaan regresi linier diketahui beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Konsultan Pajak Lucky Kartanto dan Rekan di Sidoarjo.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2018. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa

(LPD) di Kota Denpasar khususnya pada LPD Desa Pakraman Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Kantor Konsultan Pajak Lucky Kartanto dan Rekan di Sidoarjo.

- 2) Sulastri dan Onsardi (2020) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah stres kerja dan beban kerja dengan variabel independen yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh negatif yang signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar khususnya pada LPD Desa Pakraman Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Dealer Honda Astra Motor Kota Bengkulu.

- 3) Kaope dan Sundari (2021) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu *the effect of work environment and workload on employee performance at KSU Islah Citra Mandiri Ampel Boyolali*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *work environment and workload*

dengan variabel independen yaitu *employee performance*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja berpengaruh positif, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar khususnya pada LPD Desa Pakraman Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada KSU Islah Citra Mandiri Ampel Boyolali.

- 4) Sukma, dkk, (2021) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh beban kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari Kebun Teh Malang. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah beban kerja dan pemberian insentif dengan variabel independen yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar khususnya pada LPD Desa Pakraman Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Wonosari Kebun Teh Malang.

- 5) Siburian, dkk, (2021) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah beban kerja dan lingkungan kerja dengan variabel independen yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja maupun dengan kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021. Kedua, dapat dilihat pada lokasi

penelitian, penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar khususnya pada LPD Desa Pakraman Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara.

- 6) Aturrizki, dkk, (2022) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan *counter handphone Oppo* di Kabupaten Situbondo. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah stres kerja dan beban kerja dengan variabel independen yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *counter handphone Oppo* di Kabupaten Situbondo.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Pakraman Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada *counter handphone Oppo* di Kabupaten Situbondo.

- 7) Kurniawan dan Rizki (2022) melakukan penelitian dengan objek penelitian yaitu pengaruh stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. Variabel

dependen dalam penelitian ini adalah stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja dengan variabel independen yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel dependen beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar khususnya pada LPD Desa Pakraman Denpasar, dimana pada penelitian sebelumnya dilakukan pada PT Perkebunan Mitra Ogan.

