

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis terjadi pada semua bidang usaha termasuk di bidang pariwisata dan menjadi tumpuan pembangunan Bali yang dikenal sebagai daerah tujuan wisata dunia. Bisnis di bidang pariwisata dituntut untuk bekerja secara profesional dan terorganisir dalam mencapai tujuan perusahaan agar mampu bersaing dengan kompetitor. Perusahaan yang bergerak di bidang industri pariwisata tentunya menginginkan agar usahanya berkembang secara berkesinambungan dan memperoleh laba. Menghadapi persaingan di bidang pariwisata yang sudah mulai berjalan saat ini, perusahaan harus mempunyai strategi yang tepat mengenai bisnis perusahaan (Satriawan et al., 2022).

Salah satu strategi yang harus diperhatikan adalah pemanfaatan dan pengendalian sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan perusahaan sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan suatu organisasi sehingga banyak organisasi kini menyadari bahwa unsur-unsur manusia dalam organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing (Putra dkk., 2022).

Sumber daya manusia dipandang turut mempengaruhi kinerja suatu organisasi, sebesar atau sekecil apapun organisasi tersebut. Dengan menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia dalam perusahaan agar dapat

dimanfaatkan seefektif mungkin diperlukan cara-cara untuk menggerakkan agar manusia mau bekerja dan menggunakan keahlian secara maksimal agar kinerja para karyawan meningkat (Saifuddin dkk., 2021). Seorang karyawan dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Puspitawati dkk., 2022). Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka member kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang disajikan. Pada umumnya kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Dalam melaksanakan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Usaha untuk

meningkatkan kerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya suatu perusahaan untuk memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda (Puspitawati dkk, 2024). Pemberian beban kerja yang efektif dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Permasalahan-permasalahan yang terjadi akibat beragamnya karakter sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan serta ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia di perusahaan dapat mengakibatkan perusahaan menjadi tidak berkualitas. Kinerja individu yang buruk dalam melaksanakan pekerjaan yang tidak sesuai beban kerjanya dapat mengakibatkan kinerja perusahaan juga menjadi buruk (Amandawati & Koerniawaty, 2022).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Memiliki sumber daya manusia yang kompeten adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan (Saputra et al., 2019). Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi (Suhardi, 2019). Kompetensi dalam manajemen sumber daya manusia memainkan peran kritikal dan

esensial karena di satu sisi merupakan *human capital* dan *active agent* bagi pengembangan suatu organisasi dan di sisi lain merupakan faktor determinan kapabilitas yang merupakan sekumpulan keahlian dan keterampilan dalam mengkoordinasikan dan mengintegrasikan serangkaian sumber daya yang ada dalam suatu sistem organisasi sehingga menghasilkan serangkaian kompetensi yang akan membentuk kompetensi inti (Sridaryono, 2019). Dapat dikatakan bahwa karyawan yang berkompeten adalah sumber daya utama di setiap organisasi agar dapat memperoleh keunggulan dalam persaingan bisnis (Parwita dkk, 2022).

Selain faktor di atas, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Pengembangan dan upaya dalam memotivasi karyawan mempunyai peran penting untuk menghasilkan kinerja tingkat tinggi (Ali & Anwar, 2021). Jadi, untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dalam realisasi tujuan organisasi mereka dalam dunia bisnis yang kuat saat ini, motivasi adalah sebuah keharusan. Motivasi memainkan peran penting dalam kinerja pekerja baik di organisasi swasta maupun publik. Apabila karyawan mendapatkan motivasi maka dapat dipastikan karyawan tersebut akan bekerja lebih semangat dari sebelumnya yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan (Parwita dkk, 2024). Dengan demikian, motivasi kerja ini dianggap sebagai salah satu pilar utama prioritas tertinggi perusahaan yang ingin sukses (Duru et al., 2022).

Perihal kinerja karyawan dapat ditemukan di salah satu bisnis di bidang pariwisata yaitu tempat penginapan yang bernama Moson Villa Legian. Moson Villa Legian menjadi salah satu tempat wisata pilihan wisatawan lokal maupun mancanegara. Moson Villa Legian berlokasi di Seminyak, Kecamatan Kuta yang

memiliki pemandangan taman hijau dengan arsitektur tradisional. Moson Villa Legian berjarak sekitar 1,8 Km dari Pantai *Double Six* dan bangunan kamar terbuat dari kayu. Moson Villa Legian memiliki kamar yang luas dan bersih serta memberikan pengalaman menginap yang nyaman dan damai. Pada tahun 2024, Moson Villa Legian memiliki total jumlah karyawan sebanyak 35 orang.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan, pada bulan Juli dan Agustus, Mosson Villa Legian mengalami peningkatan kunjungan wisatawan (*high season*) yang *overload*. Dengan jumlah total kamar yaitu 12 kamar, yang tersewa mencapai tingkat okupasinya yaitu rata-rata 100 % dari total kamar sehingga tersewa keseluruhan kamar. Sedangkan di luar bulan Juli dan Agustus kecuali bulan Desember dan Januari total penjualan kamar rata-rata 65% dari jumlah kamar atau bisa disebut *low season*. *Low season* adalah periode dimana permintaan untuk berpergian ke suatu tempat rendah sehingga destinasi wisata menjadi lebih sepi pada umumnya.

Keberhasilan dalam membangun Mosson Villa Legian sangat tergantung dari kinerja para karyawannya. Keadaan di Mosson Villa Legian pada saat mengalami *high season* mengakibatkan karyawan harus lembur dan bekerja lebih dari jam kerja mereka yang seharusnya. Hal ini terjadi karena banyaknya jumlah orang yang harus dilayani, pekerjaan yang harus siap setiap waktu kerja dan dibutuhkan untuk membantu orang lain, beserta jam kerja yang melebihi waktu kerja yang biasanya serta tidak adanya pekerjaan yang tidak bisa dihindarkan. Semakin berat beban kerja yang ditanggung maka akan semakin berat resiko karyawan yang bekerja di tempat tersebut terkena stres. Beban kerja sebagian besar

dianggap sebagai upaya atau biaya (misalnya: fisik, mental, emosional) yang dicurahkan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas (Xi et al., 2022).

Berdasarkan wawancara singkat dengan beberapa karyawan Mosson Villa Legian, dampak yang timbul dari kerja lembur berupa beban kerja, kelelahan kerja, berkurangnya gairah kerja, kejenuhan kerja, dan berkurangnya konsentrasi kerja. Banyak karyawan Mosson Villa Legian yang bekerja di bawah tekanan yang cukup besar dan karyawan memiliki beban kerja berlebih yang mengakibatkan karyawannya mengalami penurunan kinerja karyawan. Bahkan tugas fisik yang paling sederhana pun melibatkan proses mental pada tingkat tertentu, dan akibatnya menimbulkan peningkatan beban kerja (Longo et al., 2022). Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang harus dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Tarwaka, 2015).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Savero, dkk. (2021) yang menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dari Amandawati (2022), Zysman & Costinot (2022), dan Khotimah (2023) juga menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin efektif beban kerja dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun,

berbanding terbalik dalam hasil penelitian dari Saifuddin & Claudia (2021) yang menyebutkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan lain yang ditemukan terkait dengan kinerja karyawan Mosson Villa Legian adalah kurangnya kompetensi dalam proses pelaksanaan kinerja karyawan. Perilaku yang mengandung unsur kompetensi menunjukkan suatu sikap individu profesionalisme (Sinambela et al., 2020). Untuk menyelesaikan, diperlukan kompetensi yang memuaskan. Kompetensi berperan penting karena kompetensi pada umumnya mempengaruhi kapasitas dasar individu. Tanpa kompetensi, seorang individu akan merasa sulit untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pedoman yang diperlukan.

Berdasarkan wawancara singkat dengan beberapa karyawan Mosson Villa Legian, perusahaan menuntut untuk memaksimalkan kinerja karyawan tetapi karyawan lengah sehingga kurangnya keterampilan dan kecakapan dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga karyawan bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Kurangnya keterampilan dalam memberikan kinerja terbaik membuat kurang tercapainya target perusahaan. Permasalahan muncul disebabkan oleh penempatan karyawan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dimana beberapa karyawan mengeluhkan pekerjaannya tidak sesuai dengan pendidikannya. Sebagian besar karyawan yang diterima bekerja tidak memiliki pengalaman kerja sehingga dalam prakteknya karyawan kurang efisien dalam memanfaatkan waktu kerja dan sering terjadi kesalahan kerja, di samping itu perusahaan tidak memberikan pelatihan kepada karyawan yang kompetensinya

tidak mencapai standar. Sehingga banyaknya tugas yang tertunda memperlihatkan bahwa kompetensi karyawan masih perlu ditingkatkan

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Putra, dkk. (2021) yang menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dari Firmansyah & Nugrohoseno (2022), Satriawan et al. (2022), dan Serli et al. (2023) yang juga menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kompetensi dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, berbanding terbalik dalam hasil penelitian dari Sutagana et al. (2023) yang menyebutkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kendala lain yang ditemukan terkait dengan kinerja karyawan Mosson Villa Legian adalah mengenai motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan dan upaya dalam memotivasi karyawan mempunyai peran penting untuk menghasilkan kinerja tingkat tinggi (Ali & Anwar, 2021). Kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan tentunya berbeda-beda mengingat setiap karyawan memiliki fisik yang berbeda, banyaknya karakter karyawan serta *job desk* yang dimiliki setiap departemen. Pada umumnya, setiap perusahaan tentunya memberikan setiap karyawannya cara untuk memotivasi atau memacu kinerja karyawan tersebut. Banyak perusahaan memberikan penilaian kinerja karyawannya dan yang terbaik biasanya akan diberikan predikat sebagai *the best employee* lalu diberikan *reward* atas kinerjanya. Memberian *reward* memiliki pengaruh yang cukup besar karena membuat semangat atau kinerja karyawan meningkat untuk mendapatkan *reward* tersebut.

Berdasarkan wawancara singkat dengan beberapa karyawan Mosson Villa Legian, perusahaan tidak terlalu aktif dalam memberikan *reward* kepada karyawan, sehingga karyawan kurang termotivasi untuk berusaha memberikan kinerja atau pelayanan terbaiknya. Hal ini dikarenakan pemimpin terus menerus berorientasi untuk mengejar target program kerja yang begitu padat, sehingga kurang memperhatikan keterjalinan hubungan yang baik dengan para bawahannya sehingga mempengaruhi tingkat motivasi dari karyawan dalam bekerja. Pemberian motivasi dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. (Putra, 2023)

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Augustinus & Halim (2021) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya dari Novrita (2021), Arifuddin, et al. (2023), dan Junaedi dkk. (2022) yang juga menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik motivasi dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, berbanding terbalik dalam hasil penelitian dari Maharani dkk. (2023) yang menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti ingin mengkaji masalah yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut, memberikan solusi dan memecahkan masalah yang terjadi agar bisa terselesaikan. Maka dari itu peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Moson Villa Legian”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, perumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Moson Villa Legian?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Moson Villa Legian?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Moson Villa Legian?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Moson Villa Legian.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Moson Villa Legian.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Moson Villa Legian.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai kalangan yaitu:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang terkait dengan masalah yang dihadapi oleh tenaga kerja pada setiap perusahaan. Manfaat lain adalah sebagai referensi bagi

para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan masalah beban kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta sebagai bahan acuan pengetahuan bagi mereka yang tertarik untuk melakukan kajian pada bidang yang sama, baik itu dari kalangan mahasiswa atau kalangan umum.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi suatu kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan teori yang telah diperoleh di bangku kuliah ke dalam dunia nyata serta merupakan syarat dalam pencapaian gelar Sarjana Manajemen (SM) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan pandangan serta upaya-upaya yang dapat dijadikan acuan dan tolak ukur dalam hal terhadap kinerja karyawan Moson Villa Legian.

c. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini dapat menambah bahan bacaan ilmiah dan pengetahuan serta dapat dipakai sebagai referensi bagi yang ingin meneliti masalah yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Goal Setting Theory*

Grand theory yang mendasari penelitian ini menggunakan teori *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke dan Lantham (1990). Teori ini mengemukakan bahwa dua pengertian yaitu *values* (nilai) dan *intentions* (tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku individu tersebut. *Goal setting theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja.

Dengan penetapan *Goal-Setting Theory*, kinerja karyawan diasumsikan sebagai tujuan perusahaan, sedangkan variabel beban kerja, kompetensi, dan motivasi adalah sebagai faktor penentu. Jika faktor-faktor ini secara baik diterapkan di perusahaan maka tujuan perusahaan akan tercapai yang menetapkan sesuatu yang hendak dicapai seseorang dengan menyatakan bahwa setiap orang akan membuat perhitungan dalam membuat *goal*. Ketika seseorang telah menentukan *goal* untuk dirinya maka ia akan memiliki motivasi dan berusaha untuk mencapai *goal* yang telah dibuatnya (Lock & Lantham, 1990). *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Mudayana dalam Marleni dkk. (2022) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Beban kerja adalah jumlah volume pekerjaan dan jumlah waktu standar harus diselesaikan oleh suatu posisi atau unit organisasi (Hartono & Kusuma, 2020).

Menurut Setianingsih dalam Candra (2020) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Susilo, 2016). Beban kerja dapat didefinisikan sebagai perbedaan kemampuan pekerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan (Lestari & Kencana, 2020). Tuntutan mental dan fisik tenaga kerja manusia bervariasi tergantung pekerjaannya. Intensitas beban yang terlalu rendah dapat menyebabkan kebosanan, sedangkan tingkat beban yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan penggunaan energi yang berlebihan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan volume pekerjaan dan norma waktu yang merepresentasikan jumlah pekerjaan yang dibutuhkan oleh suatu jabatan atau unit organisasi. Oleh karena itu, dalam beban kerja terdapat proses seseorang menyelesaikan tugas suatu pekerjaan atau kelompok pekerjaan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam jumlah waktu yang telah ditentukan.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Ohorela (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. Faktor tuntutan tugas

Adanya penekanan yang cukup dari tugas-tugas yang diberikan dari perusahaan untuk pekerjaan.

2. Usaha dan tenaga

Jumlah yang dihabiskan untuk suatu pekerjaan adalah bentuk beban kerja yang alami dan intuitif. Namun, karena tuntutan tugas yang meningkat, individu mungkin tidak dapat mengerahkan lebih banyak usaha.

3. Performansi

Ada kemungkinan bahwa beban kerja suatu pekerjaan tercermin dalam jumlah waktu yang dihabiskan untuk itu. Namun, individu tersebut mungkin tidak dapat melakukan lebih banyak upaya karena tuntutan tugas yang meningkat.

2.2.3 Efek Beban Kerja

Menurut Manuaba dalam Setiawan (2016) beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti: sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan. Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban karyawannya dan apabila

beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

2.2.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Kusuma (2020) indikator beban kerja yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Target yang harus dicapai merupakan pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan tersebut mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan merupakan 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.

3. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja merupakan waktu yang dihabiskan untuk melakukan hal-hal yang berdampak langsung pada produksi.

4. Standar pekerjaan

Standar pekerjaan merupakan kesan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, seperti bagaimana perasaan mereka tentang jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Suwanto dalam Ghazali (2020) menyatakan indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban waktu (*time load*)

Beban waktu menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, memantau tugas atau pekerjaan.

2. Beban usaha mental (*mental effort load*)

Beban usaha mental yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

3. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*)

Beban tekanan psikologis yaitu beban tekanan yang menunjukkan kebingungan dan frustrasi.

Pada penelitian ini indikator beban kerja adalah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Doni (2016) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi. Boyatzis dalam Doni (2016) berpendapat bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016).

Kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang

mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja (Raharjo dkk., 2021). Suyitno (2017) menyatakan kompetensi sebagai bagian dari program pengembangan karyawan untuk menilai indikator kinerja perilaku. Banyak organisasi menggunakannya sebagai model kompetensi yaitu sebagai alat ukur, untuk mengidentifikasi faktor perilaku yang relevan dengan kinerja dalam pekerjaan dan dilihat sebagai bagaimana pekerjaan dilakukan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menyelaraskan perilaku karyawan dengan strategi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesuksesan strategi bergantung pada bagaimana karyawan di seluruh organisasi memahami dan bertindak berdasarkan strategi itu, karena tujuan dari model kompetensi adalah untuk memengaruhi perilaku strategis sejajar dengan menguraikan tema perilaku yang diharapkan dan dihargai diseluruh semua pekerjaan di organisasi.

2.3.2 Karakteristik Kompetensi

Menurut Busro (2018) terdapat lima aspek dari karakteristik kompetensi yaitu:

1. *Motives* adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.

2. *Trais* adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stres, atau ketabahan.
3. *Self-concept* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu.
4. *Konwledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.
5. *Skills* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

2.3.3 Jenis Dan Manfaat Kompetensi

Menurut Busro (2018) dalam melaksanakan kompetensi kerja terdapat beberapa jenis kompetensi kerja yaitu:

- a. *Threhold competencies* merupakan karakteristik utama berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan.
- b. *Differentiating competencies* merupakan faktor-faktor yang membedakan individu yang berkompetensi tinggi dan rendah.

Menurut Syamsidar dkk. (2021) adapun manfaat kompetensi adalah:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai
2. Alat seleksi karyawan
3. Memaksimalkan produktivitas
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunisasi
5. Memudahkan adaptasi dalam perubahan

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

2.3.4 Indikator Kompetensi

Menurut Spencer & Spencer dalam Sudarmanto (2015) adapun indikator-indikator yang dapat mempengaruhi kompetensi di perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Sikap (*attitude*) yaitu pola tingkah laku seorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan.
2. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu pengetahuan adalah wawasan atau informasi seseorang yang didapatkan dalam bidang spesifik tertentu yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.
3. Kemampuan (*skill*) yaitu karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal.

Sedangkan menurut Syamsidar dkk. (2021) indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi adalah:

1. Pengalaman kerja yaitu proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan tentang metode suatu pekerjaan karena keterampilan karyawan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.
2. Pendidikan yaitu suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan.
3. Pengetahuan yaitu informasi seorang dalam bidang spesifik tertentu dalam bekerja dan mengetahui apa yang dipelajari sebelumnya dalam bidangnya dan mendapatkan informasi dari rekan kerjanya.

4. Keterampilan yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya untuk mengerjakannya dengan baik.

Pada penelitian ini indikator kompetensi adalah pengalaman kerja, pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan.

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Anggraini (2022) motivasi adalah keyakinan bahwa pengalaman positif yang meningkatkan semangat dan ketekunan dalam mencapai tujuan membentuk dasar dorongan. Menurut Bahri & Nisa dalam Suparman dkk. (2023) motivasi adalah suatu pemicu dari diri seorang individu yang membangkitkan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan dengan mengeluarkan tenaga dan kemampuan dalam mencapai tujuan yang diinginkan sebelumnya. Dimana tujuan inilah yang menjadikan motivasi seseorang dalam melakukan suatu kegiatan untuk mewujudkan keinginan dalam seorang individu. Menurut Siswanto dalam Nurmala (2021) motivasi adalah keadaan mental dan emosional yang memberi energi, mendorong aktivitas (gerakan), dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku dengan cara memenuhi kebutuhan dan menyeimbangkan ketidakseimbangan.

Menurut Masnilayati dalam Junaedi dkk. (2022) mengatakan motivasi adalah suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2015). Dalam hal motivasi, selalu menjadi tanggung jawab seorang

pemimpin untuk menginspirasi karyawan agar lebih terlibat dan antusias dengan pekerjaan mereka (Atijah & Bahri, 2021).

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas, motivasi adalah suatu inspirasi yang diberikan oleh atasan yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan bagi perusahaan dan akan membantu karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Jika motivasi diwujudkan dengan baik, dikoordinasikan, dan dimasukkan ke dalam tujuan implementasi, hal tersebut akan berpengaruh. Semua kegiatan akan berkinerja lebih baik jika dimotivasi. Oleh karena itu, motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan di sebuah perusahaan.

2.4.2 Tujuan Motivasi

Menurut Ma'ruf & Chair (2020) tujuan dalam motivasi sebagai berikut:

1. Menggunakan penguatan positif untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan karyawan ditempat kerja dengan memberi mereka lebih banyak peluang.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.
4. Menjaga karyawan tetap setia dan stabil dalam bekerja.
5. Meningkatkan disiplin karyawan sekaligus mengurangi ketidakhadiran.
6. Mempermudah proses perekrutan karyawan.
7. Menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan hubungan interpersonal yang positif.
8. Meningkatkan keterlibatan dan daya cipta karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

10. Membantu karyawan menyadari bahwa mereka bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

2.4.3 Prinsip Motivasi

Menurut Ma'ruf & Chair (2020) ada beberapa prinsip motivasi yakni:

1. Partisipasi untuk mendorong kerja sesuai dengan prinsipnya, karyawan harus diizinkan untuk berpartisipasi dalam proses penetapan tujuan yang ingin dicapai pimpinan organisasi.
2. Segala sesuatu yang diperlukan untuk menyelesaikan misi dengan pemimpin termasuk prinsip komunikasi.
3. Pengakuan atas partisipasi proporsional bawahan adalah prinsip ide. Pemimpin menyadari bahwa bawahan atau karyawan tertarik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja jika penghargaan ini diberikan.
4. Pentingnya pendelegasian yang tidak dilebih-lebihkan. Karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan atasan mereka jika pemimpin memberi wewenang untuk membuat keputusan tentang pekerjaan mereka setiap saat.
5. Terfokus pada hal-hal kecil. Karyawan akan lebih semangat dalam memfokuskan dengan melihat hal-hal terkecil.

2.4.4 Indikator Motivasi

Menurut Ardiansyah dkk. (2021) adapun indikator-indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*psycological needs*) adalah kebutuhan paling mendasar untuk kelangsungan hidup manusia, seperti tempat tinggal, makanan, air, dan

udara. Sebelum beralih ke persyaratan yang lebih kompleks, manusia akan terlebih dahulu berusaha memuaskan keinginan yang paling mendasar.

2. Kebutuhan keamanan (*security needs*) adalah persyaratan yang merupakan jangka panjang seperti: *safety*, kebutuhan, dan kenyamanan dalam bekerja.
3. Kebutuhan afiliasi (*affiliation needs*) adalah keinginan untuk bekerja sama, aspirasi untuk persahabatan, cinta, keterlibatan, dan rasa memiliki, serta perasaan disukai dan dihargai sebagai individu. Tuntutan ini mencontohkan kebutuhan untuk diterima oleh orang lain.
4. Kebutuhan akan rasa percaya diri (*esteems needs*) adalah adanya pengakuan diri dari atasan untuk bisa lebih percaya diri dan untuk dapat lebih diakui.
5. Kebutuhan perluasan diri (*self actualization needs*) adalah perlunya mengetahui satu sama lain untuk perbaikan diri untuk lebih meningkatkan kesehatan mental dan memastikan keamanan kerja melalui berbagai kegiatan.

Menurut Hasibuan (2013) indikator-indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Daya pendorong yaitu semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.
2. Kemauan yaitu dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri yang mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

3. Kerelaan yaitu suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
4. Membentuk keahlian yaitu proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
5. Membentuk keterampilan yaitu kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.
6. Tanggung jawab yaitu suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban atau kepuasan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.
7. Kewajiban yaitu sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.
8. Tujuan yaitu pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan diwaktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas yang ditimbulkan.

Pada penelitian ini, indikator motivasi adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan afiliasi, kebutuhan akan rasa percaya diri, dan kebutuhan perluasan diri.

2.5. Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sandy (2015) kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan Sutrisno (2016) berpendapat kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Menurut Dharma (2018) kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara yang dapat meningkatkan kemungkinan bahwa sasaran akan dapat dicapai dalam suatu jangka waktu tertentu baik pendek dan panjang.

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Robbin (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pengertian-pengertian di atas, maka kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki

tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

2.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai & Sagala (2013) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan yang membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.
2. Meningkatkan prestasi kerja bertujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.
3. Memberikan kesempatan kerja yang adil yang memberikan penilaian kinerja sehingga berdampak pada seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

2.5.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sutrisno (2016) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu:

1. Faktor individu, yang meliputi:
 - a. Usaha (*effort*), yaitu sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
 - b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

- c. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Faktor lingkungan, yang meliputi: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan.

2.5.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernadine (2014) adapun indikator dari kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas yaitu tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu yaitu tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Menurut Fadel (2010) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Pemahaman yaitu dalam menjalankan tugasnya bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Inovasi yaitu memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

3. Kecepatan kerja yaitu dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
4. Keakuratan kerja yaitu tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas pegawai juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
5. Kerjasama yaitu kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Pada penelitian ini indikator kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektifitas.

2.6 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan dasar penyusunan penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu yang akan mengarahkan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliantini & Suryatiningsih (2021) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia)” yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja. Fenomena dalam penelitian ini adalah masih banyak karyawan yang kinerjanya harus diperbaiki dan ditingkatkan baik dalam hal etika, penggunaan mesin/peralatan dan SOP (Standar Operasional Prosedur). Metode penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan sampel sejumlah 60 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan SPSS dan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian adalah disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Mustakim dkk. (2021) dengan judul “Evaluasi Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Fenomena dalam penelitian ini adalah pengaruh kondisi beban kerja yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus yang belum terpenuhi secara maksimal dan secara faktual pemanfaatan durasi jam kerja masih belum dapat dikonfirmasi apakah benar-benar diakomodasikan sepenuhnya bagi pelaksanaan tugas dan pekerjaan di kantor oleh semua pegawai. Metode penelitian adalah teknik pengambilan sampel melalui metode sampling jenuh dengan jumlah adalah 92 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian adalah variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan variabel kompetensi dan variabel beban kerja berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Marleni dkk. (2022) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tri Tunggal Sejahtera” yang bertujuan untuk mengetahui kompetensi, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera. Fenomena dalam penelitian ini adalah dalam menjalankan tujuan organisasi perusahaan sangat mengharapkan peningkatan pada kinerja karyawan di CV. Tri Tunggal Sejahtera yang merupakan Dealer Resmi Yamaha dan bergerak dibidang penjualan motor. Peningkatan kinerja pada organisasi akan memberikan dampak positif tidak hanya bagi karyawan itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada perusahaan dari apa yang dituntut secara formal oleh organisasi tersebut. Metode penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel melalui metode sampling jenuh dengan jumlah sebesar 71 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas), analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, analisis determinasi (R^2), uji f dan uji t. Hasil penelitian adalah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Tunggal sejahtera. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Arif (2022) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Arista Auto Prima Pekanbaru” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT. Arista Auto Prima Pekanbaru. Fenomena dalam penelitian ini adalah pada bagian *service* terjadinya orderan pelanggan

yang banyak dan menyebabkan karyawan pada tim mekanik bisa tidak sempat istirahat pada waktu istirahat. Perusahaan menetapkan jam kerja standar selama 8 jam sehari dalam seminggu, mulai pukul 08:00-16:00 wib. Sebagian karyawan memiliki pekerjaan yang sangat banyak bahkan ada sebagian karyawan yang bekerja untuk menyelesaikan tugasnya hingga pukul 08:00 malam dan pada hari libur harus masuk untuk menyelesaikan tugasnya yang belum terselesaikan. Metode penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah teknik *non probability sampling* dan *purposive sampling* dengan menggunakan rumus Slovin yang berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, koefisien determinasi (R^2), uji t (parsial) dan uji statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21. Hasil penelitian adalah variabel beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Purba & Setiyono (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indodrill Indonesia” yang bertujuan untuk menganalisis dampak kompensasi, kompetensi dan beban kerja atas prestasi karyawan PT. Indodrill Indonesia. Fenomena dalam penelitian ini adalah terdapat penempatan karyawan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, beberapa karyawan mengeluhkan pekerjaannya tidak sesuai dengan pendidikannya. Keluhan karyawan karena beban kerja yang berat tidak sebanding dengan insentif yang diterima. Metode penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan

teknik pengambilan sampel melalui metode sampling jenuh dengan jumlah sebesar 100 karyawan. Teknik analisis data adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program komputer SPSS (*Statistic Package for the Social Sciences*). Hasil penelitian adalah kompensasi dan kompetensi berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Indodrill Indonesia. Beban kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan PT. Indodrill Indonesia. Secara simultan kompensasi, kompetensi dan beban kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Indodrill Indonesia.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Pramesthi dkk. (2021) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja” yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta pengaruh tidak langsung beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh stres kerja. Fenomena dalam penelitian ini adalah adanya permasalahan beban kerja pada Dinas Koperasi dan UKM DIY, beban kerja yang berlebih (*work overload*) pada Dinas Koperasi dan UKM DIY disebabkan oleh jumlah pegawai yang tidak ideal dibandingkan tuntutan pekerjaan, sehingga satu pegawai dapat merangkap beberapa pekerjaan yang bahkan tidak sesuai dengan bidangnya. Kompetensi terindikasi dari kurangnya tingkat keterampilan pegawai terutama pada bidang Teknologi dan Informasi (TI), para pegawai belum bisa memanfaatkan teknologi secara maksimal. Selain keterampilan dalam bidang TI, kompetensi pegawai juga ditunjang oleh pendidikan. Metode penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan sampel sejumlah adalah 41 pegawai negeri sipil. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian adalah beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh stres kerja, dan kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh stres kerja.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah & Nugrohoseno (2022) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang bertujuan untuk mengetahui kompetensi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fenomena dalam penelitian ini adanya komplain dan permintaan penggantian karyawan oleh *user* saat kontrak kerja karyawan masih berjalan. Selanjutnya, beberapa karyawan masa kontraknya tidak dilanjutkan oleh *user*. Karyawan *outsourcing* area kerja *user* ditargetkan hasil produksi yang tidak seimbang dengan karyawan organik. Perbandingan hasil produksi yang ditargetkan untuk karyawan *outsourcing* dapat mencapai 2 banding 1 dari karyawan organik. Selanjutnya, apabila ada karyawan yang tidak hadir maka tim kerja unit harus siap menggantikan. Metode penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan responden penelitian sejumlah 150 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS 23. Hasil penelitian adalah kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Madusari Mas. Beban kerja tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendahnya beban kerja karyawan tidak akan memengaruhi kenaikan atau penurunan kinerja karyawan pada PT Madusari Mas.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2022) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Cabang Palopo” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Palopo. Fenomena dalam penelitian ini adalah dikarenakan pencapaian target yang tinggi, karyawan harus meluangkan waktu di luar jam kerja untuk mendapatkan nasabah untuk mencapai target dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Metode penelitian adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer berupa kuesioner dengan jumlah adalah 31 karyawan. Teknik analisis data meliputi analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara bersama-sama kompetensi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dkk. (2022) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centradist Partsindo Utama” yang bertujuan untuk menganalisis beban kerja, kompetensi serta kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama. Fenomena dalam penelitian ini adalah PT. Centradist Partsindo Utama tidak membuat pemisahan deskripsi masing-masing jabatan secara jelas sehingga terkadang bisa saling menyalahkan antara

satu bagian dengan bagian lainnya dan melempar tanggung jawab atau kesalahan kepada bagian lain. Hal ini membuat semakin menurun kepuasan kerjanya dan akhirnya kinerjanya pun juga ikut menurun. Bagian sales seharusnya hanya bertugas mencari pelanggan baru dan menerima orderan dari pelanggan, namun terkadang sales diberi tugas rangkap sebagai kolektor, karena kurangnya tenaga kerja dan penghematan biaya. Metode penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel melalui metode sampling jenuh dengan jumlah sebesar 48 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian adalah secara parsial dan secara simultan beban kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Centradist Partsindo Utama.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Alinna (2022) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. BPR NTB Mataram” yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja di PD. BPR NTB Mataram. Fenomena dalam penelitian ini adalah beban kerja pada setiap karyawan/pegawai berbeda-beda sesuai dengan bidangnya. Karyawan merupakan ujung tombak dalam pencapaian target dan laba bank yang menjadikan penentu apakah bank meraih kesuksesan atau kemunduran. Setiap hari dilakukan evaluasi dengan mengakumulasikan perolehan setiap karyawan/pegawai bagian dana. Dan apabila dari hasil pengakumulasian ini

karyawan/pegawai tidak mencapai target maka akan diberikan peringatan oleh pimpinan. Metode penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan menyebar kuesioner sejumlah 20 karyawan yang bekerja di PD. BPR NTB Mataram. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan heterokedastisitas. Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Hasil penelitian adalah kompetensi dan beban kerja sama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan ada faktor yang menyebabkan hal itu terjadi.

11. Penelitian yang dilakukan oleh Fransiska & Tupti (2021) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Fenomena dalam penelitian ini adalah adanya perkembangan global di berbagai sektor kehidupan masyarakat yang tidak dapat dihindari, seiring dengan perkembangan global tersebut, telah diantisipasi dengan berbagai kebijakan yang di keluarkan oleh pemerintah, hal ini tentu berimplikasi pula terhadap kebijakan yang harus di keluarkan oleh Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu Utara agar adanya sinergi dan kesesuaian dalam menjalankan program dan kegiatan yang dilaksanakan. Metode penelitian adalah pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang berjumlah

32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah secara parsial beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, dan secara simultan komunikasi, beban kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Augustinus & Halim (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang” yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang dimiliki oleh motivasi terhadap kinerja karyawan yang ada di PT Bekaert Indonesia Karawang. Fenomena dalam penelitian ini adalah adanya penurunan motivasi pada karyawan perusahaan ini bisa diakibatkan oleh target kerja yang berlebihan, apresiasi yang kurang dari perusahaan, dan kerja sama yang buruk antar tim dalam divisi kerja. Metode penelitian adalah metode kuantitatif dengan responden 60 orang. Peneliti menggunakan kuesioner dalam memperoleh data dari variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan PT Bekaert Indonesia Karawang. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan analisis verifikatif yang terdiri dari regresi linear sederhana, koefisien korelasi dan determinasi, dan uji hipotesis menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian adalah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

13. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk. (2022) dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Karyawan” yang bertujuan mengetahui pengaruh komunikasi internal, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Fenomena dalam penelitian ini adalah kurangnya dalam memberikan motivasi yang menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan dan tingkat di dalam motivasi kerja karyawan tetap dan kontrak memiliki hak yang sama di dalam perusahaan yaitu mengenai fasilitas yang diberikan perusahaan, kesejahteraan, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan, hak untuk cuti, jam kerja yang sama, penembangan atau pelatihan kerja dalam hal ini motivasi kerja karyawan mengalami penurunan. Metode penelitian adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 70 orang. Data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara karyawan, penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah komunikasi internal, beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Suparman dkk. (2023) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Villa Taman Sari Pengubengan Kerobokan Badung” yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Villa Taman Sari Pengubengan Kerobokan Badung. Fenomena dalam penelitian ini adalah kurang optimalnya upah yang diterima oleh setiap

karyawan sehingga menyebabkan karyawan tersebut kurang semangat kerja dan kinerja karyawan tersebut kurang optimal, karena upah termasuk di dalam indikator motivasi. Metode penelitian adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan semakin meningkat pada Villa Taman Sari Pengubengan Kerobokan Badung.

15. Penelitian yang dilakukan oleh Maharani dkk. (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga” yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasta Heritage Sentosa Purbalingga. Fenomena dalam penelitian ini adalah motivasi yang diberikan kepada karyawan tidak cukup sehingga kinerja yang diberikan juga tidak baik. Pimpinan diharapkan hendaknya memperhatikan pegawainya agar terus termotivasi dan menemukan cara untuk meningkatkan maupun mempertahankan rasa motivasi pada diri pegawainya. Metode penelitian adalah metode kuantitatif dan sampel yang digunakan adaalah sebanyak 30 responden dengan menggunakan perhitungan sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan heterokedastisitas. Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Hasil yang didapat dari penelitian bahwa ada tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Hasta Heritage Sentosa Purbalingga.