

PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rizal Firmansyah

Universitas Negeri Surabaya

rizalfirmansyah1@mhs.unesa.ac.id

Dwiarko Nugrohoseno

Universitas Negeri Surabaya

dwiarkonugrohoseno@unesa.ac.id

Abstract

An organization should change to face a challenge ahead that cannot be avoided. Challenges faced by an organization or company can come from various aspects. Good teamwork is needed, and competencies are supportive so companies can survive because challenges often create competition between companies. This study aimed to determine and analyze the influence of competencies and workload on employee performance at PT Madusari Mas Surabaya. This research is quantitative research with a total sample of 150 employees. The measuring instrument used is an interview, observations, and questionnaires. Data were analyzed by using multiple linear regression analysis techniques with the help of Statistical Package for the Social Sciences software (SPSS 23). The results of this study explain that competency has a significant positive effect on employee performance, while workload does not. Competence and workload simultaneously affect employee performance. Companies must consider the competencies possessed by employees during the recruitment process. In addition, to improve employee performance, companies must consider the workload of employees.

Keywords: competence; employee performance; workload.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi yang rendah menimbulkan hambatan yang cukup berdampak pada sektor perekonomian. Para pelaku usaha dituntut untuk mampu melakukan penyesuaian diri terhadap fluktuasi permasalahan yang terjadi. Melakukan perubahan merupakan suatu keharusan bagi sebuah organisasi mengingat bahwa ada tantangan yang tidak dapat dihindari. Tantangan yang dihadapi oleh suatu organisasi atau perusahaan dapat berasal dari berbagai aspek, seperti aspek sumber daya manusia dan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Notoatmodjo (2013:151) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi sumber daya sebagai penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Menurut Winarno & Perdana (2015), suatu karakteristik yang harus dimiliki oleh seseorang karyawan yang nantinya diukur guna mengetahui bagaimana perilaku dan kinerja karyawan adalah kompetensi. Suyitno (2017) mengatakan bahwa organisasi dalam sebuah perusahaan menerapkan model kompetensi untuk meningkatkan pengembangan yang dimiliki dan sebagai bahan penilaian kinerja perilaku karyawan. Karyawan harus memiliki kompetensi yang baik agar tercipta suatu keselarasan antar kinerja karyawan dan tujuan perusahaan. Beban kerja karyawan sudah sewajarnya mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan. Beban kerja yang baik harus disesuaikan dengan kompetensi karyawan agar tidak menimbulkan stres kerja dan menghambat kinerja.

Haddad (2017) menjelaskan bahwa kinerja yang baik ialah yang bergantung pada karakteristik kemampuan kerja, keterampilan dan bakat. Kinerja yaitu nilai yang dapat dipergunakan sebagai bahan penentu kemampuan untuk keselamatan dan sistem kontrol dalam melakukan fungsi keselamatan pada kondisi yang dapat di perkirakan oleh karyawan. Kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian yang

lebih, sebab dengan adanya kinerja karyawan, perusahaan akan mampu menilai kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga pemimpin akan mengetahui sampai mana tujuan dalam sebuah perusahaan dapat tercapai.

Suyitno (2017) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Syahrudin, *et al.* (2016) yang menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif (signifikan) terhadap kinerja karyawan. Jika kompetensi karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Rahardjo (2014), yang menyebutkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Irawati & Carollina (2017) salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan.

Reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah merupakan dampak dari beban kerja yang terlalu berlebihan, sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Hal-hal yang secara potensial cenderung membahayakan pekerja adalah timbulnya kebosanan yang mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan (Irawati & Carollina, 2017). Menurut Omolayo & Omole (2013) perbedaan antara kapasitas sistem pengolahan informasi yang dibutuhkan oleh kinerja tugas untuk memenuhi harapan kinerja dan kapasitas yang tersedia pada waktu tertentu disebut beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan (Irawati & Carollina, 2017).

Menurut Paramitadewi (2017) semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan memengaruhi kinerja dari pegawai tersebut, begitu juga sebaliknya. Hal ini berbeda dengan Sastra *et al.* (2017) yang menunjukkan hubungan positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat beban kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Namun berbeda dengan penelitian Paramitadewi (2013), terdapat pengaruh negatif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian Omolayo & Omole (2013), yang menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di PT Madusari Mas area kerja *user* dengan narasumber Bapak Yd selaku *Supervisor*, Bapak Ag selaku *Admin* dan beberapa karyawan *outsourcing* Departemen *Rotogravure*. Terdapat beberapa fenomena yang terjadi adalah adanya keluhan 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. Misal: *cleaning service* menggantikan *helper sortir*.

Dari paparan di atas dapat dilihat bahwa beberapa karyawan *outsourcing* PT Madusari Mas pada Departemen *Rotogravure* tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan karyawan. Penilaian kompetensi karyawan diperoleh dari hasil wawancara dengan *supervisor* dan juga *admin* PT Madusari Mas pada area kerja. Dapat dilihat pula bahwa karyawan *outsourcing* PT Madusari Mas pada Departemen *Rotogravure* memiliki beban kerja dan tekanan yang cukup tinggi. Beban kerja karyawan *outsourcing* dikatakan tinggi karena pekerjaan yang dibebankan perusahaan terhadap mereka lebih besar daripada pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan organik. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Madusari Mas Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompetensi

Syahrum *et al*, (2016) mengungkapkan bahwa seseorang yang kompeten adalah seseorang yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien. Kata "kompetensi" menyoroti pada aspek pemahaman dan penekanan yang relatif berbeda. Kompetensi memiliki arti yang sama dengan kemampuan. 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. Rahardjo (2014) mengatakan bahwa pengetahuan, keterampilan dan kualitas individu merupakan kompetensi yang digunakan untuk mencapai kesuksesan karyanya. Winarno & Perdana (2015) menyatakan karakteristik mendasar dari individu yang secara kausal terkait dengan kinerja yang diacu oleh kriteria atau kinerja yang diferensikan dalam suatu pekerjaan atau situasi disebut dengan kompetensi. Menurut Haddad (2017) istilah yang menyatakan potensi pekerjaan mereka dalam aktivitas nyata salah satunya adalah kompetensi. Lotunani *et al*, (2014) kemampuan seseorang karyawan untuk melakukan tugas yang telah diberikan kepadanya merupakan kompetensi. Pengetahuan, keterampilan, dan identitas profesional dipahami sebagai konsep kompetensi. Menurut Martyka (2014), kompetensi dapat didefinisikan sebagai fungsi multiplikatif kemampuan manusia subyektif di bidang kinerja tugas yang efisien, efektif dan aman. Motivasi digunakan untuk memanfaatkan peluang-peluang yang ada di tempat kerja, di mana kapasitas dan motivasi dipertimbangkan dalam konteks dari perannya sebagai karakteristik profesional dan fisik serta lingkungan organisasi. Serim (2014) menyatakan bahwa kompetensi adalah 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.

Beban Kerja

Irawati & Carollina (2017) menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu kumpulan atau jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh satu unit organisasi dalam waktu yang ditetapkan. Wakoli (2015), beban kerja yang terdapat di tempat kerja dapat disebabkan oleh tuntutan situasional yang dibuat pada anggota organisasi. Menurut Sitepu (2013), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja yang ditentukan dan norma waktu yang ditetapkan. Beban kerja dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan karyawan dengan tuntutan yang harus dihadapi (Astianto, 2014). Menurut Paramitadewi (2017), beban kerja adalah sejumlah kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja

Menurut Haddad (2017), kinerja karyawan adalah nilai yang digunakan untuk menentukan kemampuan bagian terkait keselamatan dari sistem kontrol untuk melakukan fungsi keselamatan dalam kondisi yang dapat diperkirakan. Hamid (2017), menjelaskan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suyitno (2017), menjelaskan kinerja karyawan adalah pengukuran kuantitas yang ringkas dan kualitas kontribusi dari tugas yang dilakukan oleh individu atau kelompok terhadap unit kerja atau organisasi. Syahrum *et al*, (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai karakteristik pribadi masing-masing individu. Dalam pengembangan perusahaan yang kompetitif dan global membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Dalam pengembangan selanjutnya, para pekerja memerlukan umpan balik mengenai kinerjanya sebagai panduan untuk tindakan pekerjaan mereka selanjutnya. Lotunani *et al*, (2014) menyatakan bahwa kinerja ditentukan oleh persepsi seseorang tentang kemampuannya untuk melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kinerja harus dilihat dari dua sisi. Dua sisi tersebut ialah motivasi intrinsik (perasaan untuk

sukses dan aktualisasi diri) dan motivasi ekstrinsik (kondisi kerja dan status). Menurut Sastra et al. (2017), kinerja adalah merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan.

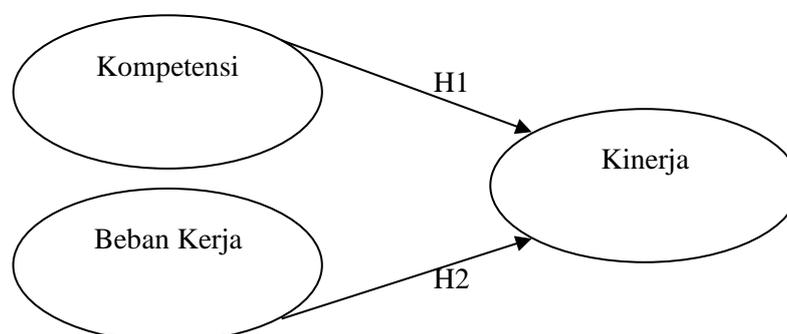
Hubungan antar Variabel

Penelitian yang dilakukan oleh Suyitno (2017), kompetensi sebagai alat ukur mengidentifikasi faktor perilaku yang relevan dengan kinerja dalam pekerjaan dan dilihat sebagai bagaimana pekerjaan dilakukan. Oleh karena itu, banyak organisasi menggunakan model kompetensi sebagai bagian dari program pengembangan karyawan mereka untuk menilai indikator kinerja perilaku. Haddad (2017) mengemukakan kompetensi manusia merupakan istilah yang sering digunakan untuk menyatakan potensi pekerjaan mereka dalam aktivitas nyata. Kinerja yang sangat baik tergantung pada karakteristik kemampuan kerja, keterampilan dan bakat. Winarno & Perdana (2015) menyatakan bahwa kompetensi adalah sebagai karakteristik individu yang dapat diukur dan ditentukan untuk menunjukkan perilaku dan kinerja tertentu pada seseorang. Suyitno (2017) menyatakan bahwa pengaruh kompetensi karyawan, kepuasan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan relatif rendah. Pengaruh yang relatif rendah mencerminkan bahwa terdapat faktor lain diluar model penelitian saat ini. Oleh karena itu, kebutuhan untuk mengeksplorasi variabel lain yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan diperlukan.

H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Madusari Mas.

Menurut Omolayo & Omole (2013) beban kerja menjelaskan ketidakmampuan operator manusia untuk mengatasi persyaratan tugas, dan ukuran beban kerja tersebut merupakan upaya untuk mengkarakterisasi kinerja suatu tugas yang relatif terhadap kemampuan operator. Selanjutnya beban kerja mental adalah perbedaan antara kapasitas sistem pengolahan informasi yang dibutuhkan untuk kinerja tugas untuk memenuhi harapan kinerja dan kapasitas yang tersedia pada waktu tertentu. Menurut Asita (2017) terdapat indikator untuk mengukur beban kerja yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Sitepu (2013) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Irawati & Carollina (2017) bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Paramitadewi (2013) yang menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.

H2: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Madusari Mas.



Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk melihat pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Responden penelitian ini adalah 150 karyawan PT Madusari Mas Surabaya. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner. Responden yang mengisi kuesioner terdiri dari 7 orang administrasi, 92 orang karyawan operator mesin *rotogravure*, 1 orang *wrapping*, 26 orang penata bahan, 4 orang petugas *Afalan*, dan 20 orang *cleaning service*. Keseluruhan responden tersebut

memiliki masa jabatan minimal 6 bulan. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas biasanya dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Nilai *r* hitung diambil dari output SPSS *cronbach alpha* pada kolom *correlated item-total correlation*. Sedangkan nilai *r* tabel diambil dengan menggunakan rumus $df = n - 2$ (Ghozali, 2016:53), yaitu $df = 150 - 2 = 148$, sehingga menghasilkan *r* tabel 0,1841. Nilai *corrected item total* dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari nilai *R* tabel yaitu 0,220 yang artinya semua pernyataan dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh *item* atau pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan uji statistik *cronbach alpha* (α). Suatu variabel atau konstruk dapat dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2016:48). Nilai *cronbach alpha* dari seluruh variabel yang telah diujikan nilainya di atas 0,70, maka seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa koefisien determinasi memiliki nilai *R Square* sebesar 0,093 dan angka *adjusted R square* sebesar 0,080. Hal tersebut menunjukkan bahwa besarnya variabel bebas penelitian ini (kompetensi dan beban kerja) dapat menjelaskan 9,3% Kinerja karyawan, sedangkan 90,7% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai *R square* kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Tabel 1.
HASIL UJI (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.304 ^a	.093	.080	3.07397

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil SPSS versi 23 (2018)

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dengan variabel dependen kinerja karyawan dan variabel independen yang terdiri dari kompetensi dan beban kerja disajikan pada Tabel 2. Berdasarkan Tabel 2 diperoleh persamaan (1).

$$\text{Kinerja Karyawan} = 27,751 + 0,127 X_1 + 0,058 X_2 + e. \dots\dots\dots(1)$$

Persamaan regresi linier berganda di atas sebagai berikut:

Konstanta atau alpha (α) $\alpha = 27,751$ menunjukkan apabila seluruh variabel bernilai nol atau tidak ada, maka nilai kinerja karyawan sebesar 27,751.

Kompetensi diperoleh nilai β sebesar 0,127. Nilai positif pada β menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah, artinya apabila kompetensi mengalami penurunan maka kinerja akan mengalami penurunan begitu juga sebaliknya. Koefisien senilai 0,127 memiliki arti bahwa perubahan kompetensi dalam satuan akan diikuti perubahan pada kinerja sebesar 0,127.

Beban kerja memiliki nilai β sebesar 0,058. Nilai positif pada β menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah, artinya apabila beban kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja. Koefisien

senilai 0,058 memiliki arti bahwa perubahan beban kerja dalam satuan akan diikuti perubahan pada kinerja sebesar 0,058.

Tabel 2.
HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	27.751	2.103		13.196	.000
Kompetensi	.127	.038	.266	3.341	.001
Beban kerja	.058	.042	.111	1.390	.167

Sumber: Hasil SPSS versi 23 (2018)

Berdasarkan hasil perhitungan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 1,678 didukung dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%, dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a diterima artinya bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel kompetensi (X1), beban kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT Madusari Mas.

Berdasarkan data responden, secara bersama-sama (simultan) variabel kompetensi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai *R Square* sebesar 0,093 = 9,3%. Artinya 90,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan beban kerja tetapi juga banyak variabel lain.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kompetensi dalam penelitian ini menggunakan lima indikator dari Suyitno (2017) bahwa kompetensi dapat diukur melalui bakat, kemampuan, ketrampilan, sikap, dan perilaku. Hasil analisis regresi variabel kompetensi bernilai positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah, artinya apabila kompetensi mengalami penurunan maka kinerja akan mengalami penurunan begitu juga sebaliknya.

Hasil temuan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suyitno (2017). Variabel kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan ketika kompetensi karyawan, seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman juga ditingkatkan. Temuan menegaskan bahwa jika kualitas kompetensi karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun, variabel independen pada kompetensi karyawan mengidentifikasi masalah inkonsistensi antara latar belakang pendidikan dengan posisi yang sekarang dipegang oleh para karyawan. Perbedaan ini dapat menghasilkan kinerja karyawan yang buruk dan kurang optimal. Selain itu, kekurangan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk menghadiri program pendidikan dan pelatihan menyebabkan kurangnya pemahaman prosedur kerja.

Penelitian di atas mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa memiliki kompetensi tinggi ketika melakukan pekerjaannya, akan memberikan manfaat bagi perusahaan yang ditempatinya. Ada karyawan yang memiliki kompetensi tinggi karena mampu bekerjasama dengan seluruh elemen yang terlibat dengan pekerjaannya dan ada pula yang merasa kompetensi tinggi karena efek pekerjaannya berdampak pada rekan kerjanya. Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif variabel kompetensi pada PT Madusari Mas termasuk dalam kategori tinggi, apabila dilihat dari hasil kategori yang telah dilakukan yaitu 122 karyawan (81%) menyatakan bahwa kompetensi di PT Madusari Mas tergolong tinggi, sisanya ada 28 karyawan Winding (19%) yang masuk dalam kategori sedang. Kompetensi karyawan yang berada pada kategori tinggi mencerminkan bahwa karyawan sudah memiliki kompetensi yang baik dan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan yaitu dapat dilihat dari segi bakat, kemampuan, ketrampilan, sikap, dan perilaku. Sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas kompetensi yang ada di departemen *rotogravure* ini berada pada kategori tinggi, maka karyawan departemen *rotogravure* ini kebanyakan sudah memiliki bakat yang baik, pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan yang baik.

Bakat yang dimiliki masing-masing karyawan akan sangat membantu karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebagai contoh seorang operator mesin produksi yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang teknik mesin dan bidang keilmuan terkait akan lebih mahir dalam mengoperasikan mesin tanpa perlu bergantung pada orang lain atau rekan kerjanya. Hal ini akan memperlancar kinerja tim dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, hal ini juga harus didukung dengan sikap dan etos kerja yang baik dari masing-masing individu dalam tim kerja, karena kinerja satu individu dalam tim akan memengaruhi kinerja yang lain, maka sikap yang dimiliki dari individu tersebut harus menjadi hal pendukung untuk mencapai target.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh beban kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator Asita (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja dapat diukur melalui target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan. Sedangkan variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan 5 (lima) indikator dari Mathis dan Jackson (2011,378) yaitu kuantitas hasil, kualitas hasil, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Hasil pengujian diketahui bahwa beban kerja PT Madusari Mas ini terbukti tidak berpengaruh signifikan. Hasil temuan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017), bahwa tidak ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian Sastra *et al.* (2017), kompetensi karyawan dan beban kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja. Faktanya beban kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tidak begitu dirasakan oleh karyawan *outsourcing*, dimana tinggi rendahnya beban kerja tidak memengaruhi kinerja mereka.

KESIMPULAN

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.

Rekomendasi bagi PT Madusari Mas selaku perusahaan *outsourcing* yang memasok tenaga kerja pada perusahaan klien adalah untuk memberikan pelatihan pada karyawannya, karena apabila ada kesalahan atau ketidakpuasan kinerja karyawan maka klien berhak memberikan komplain dan kritik kepada PT Madusari Mas yang nantinya akan ditindaklanjuti. Karyawan diharapkan selalu mengikuti pelatihan yang diselenggarakan perusahaan. Dengan mengikuti pelatihan tersebut akan meningkatkan keterampilan karyawan. Apabila keterampilan karyawan meningkat maka akan meningkatkan kinerja. Hal tersebut akan berdampak positif bagi perusahaan khususnya karyawan itu sendiri, karena meningkatnya keuntungan perusahaan akan bermanfaat bagi karyawan pula.

Karyawan PT Madusari Mas memiliki beban kerja yang memiliki rata-rata sedang dalam perusahaan yaitu berupa pekerjaan yang didapatkan sudah sesuai dan tidak membebani karyawan. Kondisi pekerjaan pada PT Madusari Mas memiliki nilai rendah sudah sesuai karena karyawan sudah terbiasa dengan kondisi pekerjaan yang ada. Walaupun karyawan merasa tidak terbebani perusahaan harus tetap memperhatikannya agar tercipta kenyamanan dan juga kebahagiaan bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asita, A. D. N. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Simki-Economic*, 01(01), 2-15.
- Astianto, A. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 2-17.

Rizal Firmansyah. Dwiarko Nugrohoseno. Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS* (Edisi VII). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Haddad, Hossam. (2017). Impact of Human Competencies on Caritas Jordan Employees Performance. *Journal of resource development and management*, 28, 1-8.

Haddad, H. (2017). Impact of Human Competencies on Caritas Jordan Employees Performance. *Journal of Resourse Development and Management*, 28, 1-8.

Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5(1), 53–58.

Lotunani, A., Idrus, M. S., Afnan, E., & Setiawan, M. (2014). The Effect of Competence on Commitment , Performance and Satisfaction with Reward as a Moderating Variable (A Study on Designing Work plans in Kendari City Government, Southeast Sulawesi). *International Journal of Business and Management Invention*, 3(2), 18–25.

Martyka, J. (2014). Supervisors Competence and Safety Level in Coal Mines. *Journal of Sustainable Mining*, 13(3), 26–35. <https://doi.org/10.7424/jsm140305>

Mathis, R. L. & J. H. J. (2011). *Human Resource Management* (edisi 10). Salemba Empat.

Omolayo, B. O., & Omole, O. C. (2013). Influence of Mental Workload on Job Performance. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(15), 238–246.

Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370-3397.

Rahardjo, S. (2014). The Effect of Competence , Leadership and Work Environment Towards Motivation and its Impact on the Performance of Teacher of Elementary School in Surakarta City, Central JAVA, Indonesia. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 3(6), 59–74.

Sastra, B. A, Zulfadil, Fitri, K. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 590-600.

Serim, H., Demirbağ, O., & Yozgat, U. (2014). The Effects of Employees' Perceptions of Competency Models on Employability Outcomes and Organizational Citizenship Behavior and the Moderating Role of Social Exchange in this Effect. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1101–1110. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.125>

Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1123-1133.

Suyitno. (2017). Effect of Competence, Satisfaction and Discipline on Performance of Employees in the Office of Women Empowerment and Family Planning of West Papua. *Asian Social Science*, 13(5), 144–152. <https://doi.org/10.5539/ass.v13n5p144>

Syahrum, A., Brahmasari, I, A., & Nugroho, R. (2016). Effect of Competence, Organizational Culture and Climate of Organization to the Organizational Commitment, Job Satisfaction and the Performance of Employees in the Scope of Makassar City Government, *International Journal of Business and Management Invention*, 5(4), 52–64.

Winarno, A., & Perdana, Y. (2015). The Effects of Competence and Motivation on Employee

Performance at PT Pos Indonesia Bandung Cilaki Head Office. *Int'l Conference on Business, Marketing & Information System Management (BMISM'15)*, 1–5.
<https://doi.org/doi.org/10.15242/ICEHM.ED1115030>