

PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM DUNIA PERUSAHAAN (Kajian Empiris Dan Teoritis Dalam Implementasi)

Rivaldi Arif, Wawan Prahiawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Banten
Email: arif.rivaldi94@yahoo.co.id, wawan.prahiawan@gmail.com

ABSTRACT

The company has set competency standards for its employees, according to their work. Competence is a basic characteristic of employees in completing work. These characteristics must be maintained and developed in order to contribute effectively and efficiently to the performance of the company. Apart from competence, the factor that affects performance is the workload for employees. A workload that is too heavy will have an impact on the organization or company. The purpose of this paper is to find out the effect of competence and workload on employee performance. The method used is a qualitative method based empirically on organizations or companies from the source of national journals, international journals and various parties.

Keywords: Company, Competence, Employee Performance, Workload

ABSTRAK

Perusahaan telah menetapkan standar kompetensi bagi karyawannya, sesuai dengan pekerjaannya. Kompetensi merupakan karakteristik dasar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Karakteristik tersebut harus dipertahankan dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi yang efektif dan efisien terhadap kinerja perusahaan. Selain kompetensi, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja bagi karyawan. Beban kerja yang terlalu berat akan berdampak pada organisasi atau perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif yang didasarkan secara empiris pada organisasi atau perusahaan dari sumber jurnal nasional, jurnal internasional dan berbagai pihak.

Kata kunci: Perusahaan, Kompetensi, Kinerja Karyawan, Beban Kerja

INTRODUCTION

Sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam sebuah organisasi, kesuksesan dan keberhasilan sebuah perusahaan tergantung dari kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dijaga, diperhatikan dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi berupa kinerja yang optimal terhadap organisasi. Kinerja (Performance) menurut Mangkunegara (2018) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan (job requirement) (Rina dkk., 2023). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya kompetensi yang harus dimiliki setiap karyawan pada perusahaan. Kompetensi variabel utama yang harus dimiliki seseorang karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan. Kompetensi individu dapat digambarkan sebagai karakteristik dasar, kepribadian yang paling dalam dan mempengaruhi perilaku seorang karyawan ketika menghadapi pekerjaan. Karakteristik dasar tersebut berpengaruh pada efektivitas kinerja dalam melaksanakan

pekerjaanya. Selain kompetensi, beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat akan berdampak pada kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut. Begitu juga sebaliknya, apabila beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya terlalu ringan juga akan berdampak tidak efisiennya dan karyawan dituntut untuk dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dalam dunia perusahaan, guna untuk evaluasi dan perubahan menjadi lebih baik dan perusahaan lebih peduli terhadap karyawannya. Dengan rumusan masalah yang bertujuan untuk membatasi adanya pelebaran pokok masalah yang sedang dibahas dan menjadi terarah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di dunia perusahaan?

KAJIAN PUSTAKA

KOMPETENSI KARYAWAN

Kompetensi menurut Rahardi dkk (2021, hal.1) adalah seperangkat karakteristik dan keterampilan yang dapat dibuktikan yang memungkinkan, dan meningkatkan efisiensi, kinerja pekerjaan. Kompetensi bukanlah keterampilan (skill), meskipun serupa dengan keterampilan yang dipelajari, sedangkan kompetensi adalah kualitas yang melekat pada individu. Meliputi keterampilan, pengetahuan dan kemampuan. Selama wawancara kerja dan penilaian, kompetensi digunakan sebagai tolok ukur yang digunakan oleh penilai untuk mengevaluasi kandidat. Salah satu tantangan terbesar yang mungkin dihadapi perusahaan dalam perekrutan adalah mengidentifikasi kompetensi karyawan sejak awal, seringkali sulit untuk mengungkapkan dengan kata-kata apa yang perlu dimiliki karyawan untuk menjadi sukses.

Kompetensi biasanya terbagi ke dalam tiga kategori:

1. Kompetensi Perilaku ekspresi keterampilan yang lebih halus yang terlibat didalam kinerja karyawan.
2. Kompetensi Teknis – biasanya berkaitan dengan teknis, misalnya penggunaan sistem TI dan komputer secara efektif, atau keterampilan teknis lainnya yang diperlukan untuk suatu pekerjaan.
3. Kompetensi Kepemimpinan menggambarkan ekspresi kualitas yang menjadikan seorang pemimpin yang baik, berubah menjadi perilaku yang terukur.

Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional Pasal 1

angka 4 menyatakan bahwa Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dan Pasal 1 angka 5 menyatakan bahwa Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI, adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-undang No. 31, tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional., 2006).

BEBAN KERJA

Beban kerja menurut Budiassa (2021, Hal. 30) adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi Menurut (Gozali, 2016) menyatakan bahwa indikator beban kerja sebagai berikut;

1. Jam kerja efektif; Pegawai dapat bekerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan.
2. Latar belakang pendidikan; Pendidikan mendasari tinggi rendahnya beban kerja yang harus dikerjakan.
3. Jenis pekerjaan yang diberikan; Jenis pekerjaan yang sesuai dengan keahlian atau kompetensi pegawai.

Harini (2018) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut;

1. Faktor eksternal; Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (wring stressor) seperti:
Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.
2. Faktor Internal; Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringanya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

KINERJA KARYAWAN

Kinerja berasal dari pengertian performance yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2017:7). Mangkunegara (2015:67) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan sinonim dari perilaku, adalah sesuatu yang secara aktual dikerjakan dan dapat diobservasi, mencakup tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2011: 260).

PERUSAHAAN

Perusahaan menurut Asikin dan Suhartana (2016. Hal.51) adalah kegiatan yang dilakukan dengan terus-menerus dengan tujuan untuk mencari keuntungan. Kegiatan tersebut memerlukan suatu wadah untuk dalam mengelola bisnis tersebut. Wadah tersebut adalah badan usaha atau organisasi perusahaan. Ada beberapa jenis badan usaha yang diuraikan sebagai berikut:

1. Perusahaan perseorangan; Perusahaan yang dilakukan oleh satu orang pengusaha, perusahaan ini yang menjadi pengusaha hanya satu orang.
2. Badan usaha berbadan hukum persekutuan
Persekutuan perdata, Persekutuan dengan firma, Persekutuan komanditer.
3. Badan usaha berbadan hukum (Korporasi)
Perseroan terbatas (PT), termasuk perusahaan perseroan (Persero), Koperasi, Perusahaan umum (Perum), Perusahaan daerah, Yayasan.

METHOD

Menurut Creswell dalam Sugiyono (2012), metode penelitian kualitatif dibagi menjadi lima macam yaitu phenomenological research, grounded theory, ethnography, case study dan narrative research. Kerangka penelitian ini berisi pendahuluan, landasan teori, metode penelitian hasil, pembahasan, kesimpulan dan saran yang didalamnya mengusulkan penelitian/kajian yang dapat dilakukan oleh pembaca. Kajian ini bersifat teoritis dan empiris untuk mengkaji pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif berdasarkan empiris dengan menganalisa pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dalam dunia perusahaan berdasarkan hasil penelitian dari berbagai pihak, dengan sumber buku referensi dan google scholar.

RESULTS AND DISCUSSION

Pada Pengaruh kompetensi sangat dibutuhkan untuk menjunjung suatu profesi tertentu dalam

dunia perusahaan. Seseorang individu jika memiliki kompetensi dengan baik maka individu tersebut akan mampu berprestasi lebih unggul daripada individu lainnya. Peran kompetensi sangat pokok yang dibutuhkan oleh dunia kerja untuk menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Hal ini sejalan dengan peneliti sebelumnya yang menyatakan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Pujiarti., 2019; Rina dkk., 2023.; Kanafiah dkk., 202; Apriana dkk., 2023; Adesan dkk., 2023; Arga dkk., 2022; Suhardi dkk., 2018), dan adapun hasil penelitian sebelumnya menyatakan kompetensi tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Miftahul dkk., 2017; Syafruddin dkk., 2023; Shafira dkk., 2023; Lamminar dkk., 2023). Pada umumnya setiap perusahaan sudah memiliki kompetensi dengan baik setiap karyawannya, pemimpin harus menempatkan kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai (Syafruddin dkk., 2023). Adapun hal-hal yang dapat mempengaruhi hasil ini adalah keadaan dimana karyawan yang dinilai kompeten justru mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang lebih banyak yang terkadang tidak sebanding dengan kompetensi yang dimiliki masing-masing. Menurut Desler (2016, 20) bahwa dengan kompetensi yang sesuai akan lebih memudahkan pegawai dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya, keyakinan akan kemampuan melaksanakan tugas pun akan meningkat serta kemampuan dalam menyesuaikan dengan perubahan yang ada akan lebih mudah.

Dan beban kerja yang sesuai dengan tingkat dan tekanan kerja akan membuat kinerja tinggi sebab karyawan mampu mengatasi beban kerja tanpa menurunkan kinerja namun apabila beban kerja terlalu tinggi akan menyebabkan kinerja menurun. Hasil dari peneliti (Hana., 2023; Farhan dkk., 2023; Vani dkk., 2020; Milafatul dkk., 2019) bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dan adapun hasil sebaliknya beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Rinrin dkk., 2023; Anggina dkk., 2023; Eti dkk., 2023; Muslih dkk., 2022; Sahat dkk., 2020; Happy dkk., 2022; Eric., 2022).

CONCLUSION

Berdasarkan pemaparan materi diatas, bisa disimpulkan bahwa pada umumnya perusahaan sudah menetapkan standar kompetensi sesuai bidang dan pekerjaannya. Terdapat hal-hal lain dalam kompetensi yang dapat memberikan pengaruh tertentu pada kinerja karyawan. Karakteristik dasar karyawan terdapat dikompetensinya, jika kompetensi sesuai akan mudah menjalankan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Adapaun keadaan karyawan yang berkompeten akan mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang lebih, ketidak efesiensi pekerjaan tersebut akan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan didalam organisasi atau perusahaan. Tidak semua karyawan bisa menyelesaikan beban tugas yang lebih dan selesai sesuai target perusahaan.

Perusahaan harus memperhatikan, menjaga dan mengembangkan sumber daya manusianya, kompetensi merupakan salah satu faktor terpenting keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi

atau perusahaan bagaimana kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Saat perekrutan sejak awal perusahaan menginformasikan kepada karyawan job recruitment yang diberikan nanti dan karyawan nantinya akan mengetahui beban kerja yang dimiliki saat mulai menyelesaikan suatu target yang diberikan perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya dapat dikembangkan tentang pengaruh kinerja karyawan diorganisasi atau perusahaan, diantaranya: lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, kompensasi, dan pelatihan kerja. Variabel tersebut selaras dengan yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam dunia perusahaan.

REFERENCES

- Anggina, M., Kiki, J., dan Arie, R, H (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. Vol. 4, No. 1, 2023.
- Adesan, P., dan Jaenab, J. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Komunikasi Kabupaten Bima. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i4.1007>
- Apriana, U., Giri, D., dan Azian, A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/gbj>
- Arga, C, S., Tri, A., dan Hendy, W., (2022). Workload, Competency, Work Motivation and Their Effect on Employee Performance at the Small Industrial Clushter of Wood Processed in Madiun Regency. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, Vol. 05 No. 03, 2022
- Asikin, Z., dan Suhartana, P, W. (2016). Pengantar Hukum Perusahaan. PT. Kharisma Putra Utama, Jakarta.
- Budiasa, K, I. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. CV. Pena Persada, Jawa Tengah.
- Eric, H (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Vol. 22 No. 2, 2022. Hal: 173–180.
- Eti, R., Dikdik, H., dan Lili, K, F (2023). Analysis of The Impact Of Risk And Workload On Motivation And Impact On Employee Performance. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Farhan, S, M., dan Agtovia, F (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Global Arrow Jakarta. Vol. 2, No. 3, 2023.

- Hana, A, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Stres Kerja Pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Happy, N, F, H., Havidz A, M., dan Hernawati, W, R, W (2022). "Effect of Workload and Work Environment on Workmotivation and Its Implications on. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i4>
- Kanafiah., Wawan, P., dan Suherna (2021). Pengaruh Kompetensi (Hard skill) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaksana Teknis Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pelaksana Teknis Dinas PUPR Kabupaten Serang). <http://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v5i2.13178>
- Lamminar, H., Nikous, S, S., Satria, P, H., Pandapotan, N, U, S, S., dan Johari, S. (2023). The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance. <https://doi.org/10.56225/ijfeb.v2i1.171>
- Miftahul, A, N, B., Wawan, P., dan Daenulhay (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Krakatau Bandar Samudera). <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Milafatul, Q., Tegoeh, H, A., dan Siti, C (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. <http://journal.umpo.ac.id/index.php/asset>
- Muslih dan Reyza, T, S, H (2022). Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance. <http://journal.sinergicendikia.com/index.php/ijeset>
- Pujiarti (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pilar Guna Usahatama. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>
- Rahadi, R, D., Susilowati, E., dan Farid, M. (2021). Kompetensi Sumber Daya Manusia. CV. Lentera Ilmu Madani, Bekasi.
- Rina, M., Munir, N, K., dan Empat, F. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. <http://dx.doi.org/jebma.v3n3.2814>
- Rinrin, A, L., dan Syarifuddin (2023). Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Majalengka. Vol. 19, No. 1, 2023.

- Sahat, P., dan Ahmad, H, S (2020). Effect of Work Environment and Motivation on Workload and Its Implications on Employee Performance PT. PLN (Persero) Up3 Kebon Jeruk. Vol. 1, No.2, 2020
- Shafira, A., dan Kis, I. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Bumi. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6982>
- Suhardi., Ida, A, B, R., dan Ida, A, B, S (2018). The Effect of Competence, Compensation of Organizational Citizenship Behavior and Performance of Employees in Life Insurance Companies in Batam City. Archives of Business Research. Vol. 6, No.10, 2018.
- Syafruddin, K., Nurhaeda., dan Muhammad, I. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4408).
- Vani, K, N, W., Elo, B., dan Ali, I (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- Schein, E.G. (2009). The Corporate Culture Survival Guide. San Fransisco, CA: John Wiley & Sons.
- Shaw, T.N. (2008). A Discriminant Model for Assessment of Prospective Entrepreneurs for Financing and Success of Entrepreneurial Venture. Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability. 4(1): 69-82