

**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK DANAMON  
CABANG TUANKU TAMBUSAI PEKANBARU**

**Oleh:**

**Boy Aulia Sastra**

**Pembimbing: Zulfadil dan Kurniawaty Fitri**

*Faculty of Economics, Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

*Email : [boysastra77@gmail.com](mailto:boysastra77@gmail.com)*

*Effect Of Competence And Expenses Employees Working On The Performance  
Of Employees Bank Branch Danamon Tuanku Tambusai Pekanbaru*

**ABSTRACT**

*This research was conducted at PT. Bank Danamon Indonesia Tbk Branch Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of employee competencies and workload simultaneously and partly on employee performance. The population of this study were employees totaling 89 people. Research variables used are the competence of employees and workload as independent variables and employee performance as the dependent variable. Data analysis method used is multiple linear regression analysis. Calculation of partial, competence of employees affect the performance of employees. Furthermore, the workload impact on employee performance. Simultaneously, employee competence, workload and performance of employees affect the performance of employees.*

*Keywords: Competence of Employees, Workload and Employee Performance*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan anggota organisasi. jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Peran strategis sumber daya manusia dalam organisasi dapat di jelaskan dari segi teori sumber daya manusia, dimana fungsi organisasi adalah mengerahkan seluruh sumber daya dan kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan masyarakat sebagai

faktor eksternal utama. Sumber daya sebagaimana disebutkan adalah sumber daya manusia strategis yang memberikan nilai tambah sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi. Mengelola sumber daya manusia memang sangatlah komplit, karena harus berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai latar belakang pendidikan, watak, kehidupan sosial yang berbeda. Oleh karena itu perlu adanya kebijaksanaan dari seorang pimpinan yang tepat dan terarah dari instansi dalam mengatasi masalah sumber daya manusia ini, karena penerapan dari kebijaksanaan yang salah akan berdampak negatif bagi

organisasi secara menyeluruh. Prinsip ini sangat dibutuhkan dalam pengelolaan organisasi menjadi tuntutan utama, diharapkan seluruh elemen terkait untuk sama-sama dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas hasil organisasi yang ada

Menurut Payaman (2009:14), suatu model kinerja individu dipengaruhi oleh faktor manusia dan non-manusia yang meliputi: kompetensi individu (berupa kemampuan dan keterampilan), disiplin kerja, motivasi, sikap dan etos kerja, dukungan manajemen (berupa hubungan industrial, kepemimpinan) dan dukungan organisasi (berupa budaya kerja, struktur organisasi, teknologi dan peralatan, kondisi kerja). Penelitian ini tidak hanya membatasi faktor manusia saja berupa kompetensi individu dan disiplin kerja juga kinerja yang dipengaruhi oleh non manusia yakni budaya kerja.

Objek penelitian ini adalah karyawan Bank Danamon Indonesia Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. Bank Danamon menawarkan bermacam-macam produk dan jasa diantaranya Tabungan dan Deposito, Pinjaman, Kartu Kredit, Investasi dan Layanan perbankan lainnya.

Berdasarkan pengamatan secara umum, ada beberapa hal yang menunjukkan kinerja karyawan di Bank Danamon Indonesia Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru belum optimal. Salah satunya dapat terlihat dari tingkat keluhan nasabah yang cukup tinggi dan penanganan keluhan nasabah belum dijalankan sesuai prosedur. Dalam penelitian ini penulis mengambil judul pengaruh kompetensi karyawan, beban kerja dan terhadap kinerja karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai

Pekanbaru dan fenomena yang ditemui adalah :

- 1) Kinerja dilihat dari kemampuan sumber daya manusia, permasalahan yang dijumpai adalah masih ditemui adanya komplain dari nasabah atas pelayanan.
- 2) Kompetensi karyawan dilihat dari masakerja. Sebagian besar karyawannya didominasi memiliki masa kerja 0-5 tahun sebesar 57,30 % dan masa kerja paling sedikit adalah diatas 10 tahun sebesar 12 orang atau 13,48 %, ini menunjukkan masih terbatasnya pengalaman kerja karyawan, ini mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Dengan melihat terbatasnya pengalaman kerja karyawan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latarbelakangpenelitiandiataspermasalahanyangakan diangkat adalah :1 Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. 2) Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan dan beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan masalah di atas tujuan penelitian ini adalah :1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan dan beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## TELAAH PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah

pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Robbins (2006:85) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sedangkan Rivai (2007:309) mengatakan kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam instansi untuk mencapai tujuannya.

Simamora(2010:90) menyatakan bahwa maksud penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut. As'ad (2011:117) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu. Berhasil tidaknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok.

Oleh karena itu para karyawan perlu diperhatikan apa yang mereka lakukan dalam bekerja. Ini merupakan apa yang disebut sebagai kinerja. Kinerja menunjukkan kepada penyelesaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan. (Cascio, 2008; 267). Menurut Wibowo (2010:81), kinerja dipandang sebagai suatu proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Menurut A. Dale Timple (dalam Anwar Prabumangkunegara, 2006:108) faktor kinerja terdiri dari

faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan bawahan ataupun rekan kerja, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Adapun menurut Henry Simamora (2006:81), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Karakteristik situasi. Bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja didalam organisasi. Lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan kinerja dalam organisasi organisasi. Lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan organisasi dan para karyawan terhadap pekerjaannya. Organisasi juga mempengaruhi kinerja, menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab untuk penilaian.
- b. Deskripsi pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan. Karena pekerjaan-pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten diseluruh pekerjaan dan karyawan yang mendudukinya.
- c. Tujuan-tujuan penilaian kinerja. Tujuan-tujuan penilaian secara mendasar dapat digolongkan kepada dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan.
- d. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi dan pengembangan. Sikap para

pekerja dan atasan terhadap evaluasi keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlibat dalam struktur organisasi tersebut. Karyawan merupakan kelompok orang-orang kecil dalam organisasi dan ditempatkan pada lini paling depan, yang mempunyai arti yang cukup besar dalam meningkatkan instansinya, tingkat efisiensi kerja dapat tercapai jika didukung oleh manajemen yang mapan. Kelemahan manajemen dapat menimbulkan kesalahan dalam menempatkan tenaga kerjanya.

Mangkunegara (2007:127) menggunakan 4 indikator untuk mengukur kinerja karyawan :

- a. Kualitas kerja.
- b. Kuantitas kerja.
- c. Dapat tidaknya diandalkan
- d. Sikap.

Untuk memelihara kondisi ini karyawan/pekerja harus mendapatkan perhatian sungguh-sungguh dari instansinya. Program latihan dan pendidikan serta fasilitas kerja mempunyai dampak yang cukup besar, karena kemampuan dan keterampilan serta skill para pekerja/karyawan perlu didukung oleh instansi melalui pendidikan, latihan dan pengembangan.

### **Kompetensi**

Secara umum, 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. Dalam Hutapea dan Thoha (2008:4), ada beberapa definisi kompetensi yaitu:

- a. Boyatzis (1982)

Kompetensi didefinisikan sebagai “kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan”.

- b. Woodruffle (1991) and Woodruffle (1990)

Mereka membedakan antara pengertian *competence* dan *competency* yang mana *competence* diartikan sebagai konsep yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu menunjukkan “wilayah kerja dimana orang dapat menjadi kompeten atau unggul”, sedangkan *competency* merupakan konsep dasar yang berhubungan dengan orang, yaitu menunjukkan “dimensi perilaku yang melandasi prestasi unggul (*competent*)”.

- c. Spenser (1993)

Menurut mereka, kompetensi adalah “karakteristik dasar seseorang yang terdiri dari *knowledge*, *skill* dan *attitude* yang ada hubungan sebab-akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektivitas kerja”.

Menurut Wibowo (2007:98), sumber daya manusia perlu memahami kecenderungan organisasi multikultural dan keberagaman kultural. Dengan demikian sumber daya manusia perlu memahami masalah dalam keberagaman budaya.

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Michael Zwell dalam Wibowo (2007:102) yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut.

- a. Keyakinan dan Nilai-nilai

- b. Keterampilan
- c. Pengalaman
- d. Karakteristik Kepribadian
- e. Motivasi
- f. Kemampuan Intelektual
- g. Budaya kerja

### **Beban Kerja**

Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Utomo, 2008:44).

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia (Menpan, 1997, dalam. Utomo, 2008).

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (*Jurnal Arika*, 2011:85) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
  - a. Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkat, beban yang

diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.

- b. Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, sistem kerja dan sebagainya.
- c. Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

#### 2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stressor*, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Dari faktor-faktor tersebut dapat diperoleh indikator-indikator dari variabel beban kerja sebagai berikut :

#### 1) Faktor eksternal :

- a. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)
- b. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)
- c. Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan
- d. Kerja secara bergilir
- e. Pelimpahan tugas dan wewenang

#### 2) Faktor internal :

- a. Faktor somatis (kondisi kesehatan)
- b. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya)

Everly & Girdano (2011:384-389) menambahkan kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban kerja berlebih kuantitatif dan kualitatif. Beban berlebihan secara fisik maupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stress pekerjaan.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan 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. (Manuaba, 2000, dalam Prihatini, 2007:61).

### Hipotesis

Mengacu pada rumusan masalah, maka hipotesis yang diajukan :

- 1) Kompetensi karyawan dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru.
- 2) Kompetensi karyawan dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru.

### Variabel-variabel Penelitian

- 1) Variabel Dependen (Y) adalah Kinerja karyawan
- 2) Variabel Independen (X) adalah :
  - a. Kompetensi karyawan (X1)

- b. Beban kerja (X2)

### METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian guna penyelesaian penelitian ini terutama untuk memperoleh data-data yang diperlukan, penulis dalam hal ini berusaha untuk mendapatkan data yaitu pada Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru yang beralamat di Jalan Tuanku Tambusai No. 141 Pekanbaru.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru tahun 2014 yang berjumlah 89 orang. Dari jumlah tersebut maka penulis mengambil seluruh populasi menjadi sampel, sehingga jumlah sampel sebanyak 89 orang dengan menggunakan metode *sensus*.

Jenis dan sumber data dalam penulisan ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

#### 1). Data primer

Yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian pada Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru, seperti hasil pengisian kuesioner atas tanggapan responden mengenai kompetensi dan beban kerja serta kinerja karyawan.

#### 2). Data skunder

Yaitu data dalam bentuk jadi seperti jumlah karyawan, gambaran umum Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru, struktur organisasi dan tugas pokoknya.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

- 1) Wawancara (*Interview*)

yaitu dengan melakukan wawancara pimpinan dan karyawan dijadikan responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

- 2) Kuisisioner  
Yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan khususnya kepada responden yang merupakan karyawan.
- 3) Observasi.  
Yaitu suatu tehnik yang digunakan untuk mendapatkan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena-fenomena yang akan diteliti. Tehnik ini bermanfaat untuk mendapatkan serta mengetahui sejumlah peristiwa penting yang tidak mungkin bisa diperoleh dengan tehnik kuisisioner dan interview, maka dapat diamati dengan observasi langsung.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu menganalisa data dengan cara merumuskannya berdasarkan landasan teori yang erat hubungannya dengan masalah yang dibahas.

### **Teknik Pengukuran Penelitian**

Untuk pengaruh beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka dilakukan tehnik pengukuran data dengan jawaban dengan bilangan dan memberi nilai dengan bilangan serta memberikan skor persentase pada setiap jenis jawaban kuisisioner, jumlah skor kemudian disusun dalam bentuk lima (5) interval dan skala yang sama (skala Likert).

## **HASIL PENELITIAN**

### **Karakteristik Respoden**

Dalam penelitian ini digunakan sampel penelitian sebanyak 89 orang yang merupakan karyawan yang bekerja pada Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden, data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menguraikan gambaran umum keadaan atau kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Adapun karakteristik responden penelitian ini yang meliputi tingkat umur, pendidikan dan masa kerja.

### **Deskripsi Variabel Penelitian**

Deskripsi penelitian adalah tanggapan responden mengenai pengaruh budaya organisasi, kompetensi karyawan, beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. Untuk mengukur masing-masing variabel, digunakan skala pengukuran indikator variable yaitu skala likert yang mana data dalam bentuk kualitatif tersebut diubah menjadi data kuantitatif.

### **Regresi Berganda**

Analisis regresi linear berganda ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 13,265 + 0,186 X_1 + 0,166 X_2$$

Y	: Kinerja karyawan
B <sub>1,2</sub>	: Koefisien regresi
X <sub>1</sub>	: Kompetensi Karyawan
X <sub>2</sub>	: Beban kerja

### Hasil Regresi Berganda

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :  $Y = 13,265 + 0,186 X_1 + 0,166 X_2$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

1. Nilai a = 13,265 menunjukkan bahwa apabila, kompetensi karyawan dan beban kerja konstan (0) maka kinerja karyawan adalah 13,265 satuan.
2. Nilai b<sub>1</sub> = 0,186 menunjukkan bahwa apabila nilai faktor kompetensi pegawai (X<sub>1</sub>) naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,186 satuan dengan asumsi variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>3</sub> tetap atau konstan.
3. Nilai b<sub>2</sub> = 0,166 menunjukkan bahwa apabila nilai faktor beban kerja (X<sub>2</sub>) naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,166 satuan dengan asumsi variabel X<sub>1</sub> tetap atau konstan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan program SPSS, koefisien kompetensi karyawan/X<sub>1</sub> menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kompetensi karyawan/X<sub>1</sub>

maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika kompetensi karyawan/X<sub>1</sub> menurun maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

Hasil analisis data statistik dapat membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,186. Hal ini menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Vathanophas and Thai-ngam (2007) bahwa untuk mendapatkan kinerja yang efektif pada setiap jabatan, karyawan harus dilengkapi dengan kompetensi yang baik agar kinerja yang dihasilkan memuaskan. Hasil penelitian berikutnya yang dilakukan Ismail and Abidin (2010) menunjukkan bahwa kompetensi pekerja mempunyai berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan. Selain itu, penelitian ini didukung oleh teori yang dipaparkan oleh Wibowo (2012:324) yang mengemukakan bahwa kompetensi adalah keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Teori lain yang mendukung adalah teori yang dipaparkan oleh Sutrisno (2011 : 202) yang menyatakan bahwa kompetensi diartikan sebagai perilaku, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

### Pengaruh Beban kerja Terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif beban kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat beban kerja/X<sub>2</sub> maka kinerja karyawan akan meningkat.

Sebaliknya jika beban kerja/X2 menurun maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kencana (2007:43) tentang hubungan beban kerja dan kinerja menunjukkan hasil bahwa secara umum para pekerja itu puas dengan pekerjaan mereka meski mereka merasa beban kerja mereka berat, tetapi dari hasil analisis regresi menunjukkan hubungan yang signifikan dengan korelasi positif antara beban kerja dengan kinerja responden. Hal ini sesuai dengan pernyataan Soehartati (2007) bahwa seseorang yang mempunyai beban kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerja.

#### **Hasil Pengujian Variabel Secara Serentak/Simultan (Uji f)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi karyawan/X1 dan beban kerja/X2 secara serentak/simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Diketahui bahwa semua variabel bebas yaitu kompetensi karyawan/X1 dan beban kerja/X2 mempunyai hubungan dengan variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y) hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,645 dan hubungannya kuat. Pada tabel tersebut juga dapat diketahui bahwa besarnya *Adjusted R square* 0,402 yang artinya 40,20 % variabel bebas tersebut (kompetensi karyawan/X1 dan beban kerja/X2) dapat menjelaskan variabel independen yakni kinerja karyawan, sedangkan sisanya 59,80 % dipengaruhi oleh faktor-faktor kinerja karyawan lainnya yang tidak diteliti.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan, beban kerja perlu ditingkatkan, mengingat variabel bebas diatas dapat memberikan dampak baik terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat kompetensi karyawan, beban kerja yang tercermin dalam perilaku dan sikap karyawan sehari-hari selama mereka berada dalam organisasi, memberikan komitmen organisasi bagi mereka dalam bekerja. Komitmen sangatlah penting dalam suatu organisasi demi menunjang tercapainya tujuan dari organisasi tersebut serta kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan analisa data dan pembahasan maka dirumuskan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Secara parsial, kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Selanjutnya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3) Secara simultan budaya organisasi, kompetensi karyawan, beban kerja dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

- 1) Peningkatan kinerja karyawan maka perlu memperhatikan masalah kompetensi karyawan, khususnya yang berkaitan dengan keterampilan kerja pegawai.
- 2) Perhatian terhadap tugas pekerjaan yang diberikan terhadap setiap karyawan dan menciptakan lingkungan kerja lebih dipentingkan karena dengan begitu hasil kerjanya mereka akan

meningkat sehingga dapat termotivasi dan dapat mengurangi keinginan untuk keluar yang disebabkan oleh masalah beban kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A, Dale Timple, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Salemba Emban Patria, Jakarta.
- Anwar, Prabu Mangkunegara, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- As'ad, Moh, 2007, *Psikologi Industri*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Asri, Marwan, 2010, *Pengelolaan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Boyatzis, 1982, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Cascio, 2008, *Kinerja Karyawan*, Penerbit sulita, Bandung.
- Everly, Girdano, 2011. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Faizin, Ahmad, Winarsih, 2008. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2012, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS, Edisi 3*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hutapea, Thoha., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Indonesia Jakarta.
- Jurnal, Arika, 2011, *Jurnal Sumber Daya Manusia*. Penerbit Sulita, Bandung
- Kartono, Kartini, 2010, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kencana, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- M. Manullang, 2011, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2008, *Perencanaan Sumber Daya Manusia, Cetakan I*, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Payaman, 2009, *Kompetensi Karyawan*, PT. Grasindo Indonesia, Jakarta.
- P. Siagian, Sondang, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Pamudji, Wahyudi, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Sulita, Bandung.
- Panggabean, S., Mutiara, 2010, *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Ranupandojo, Heidjrahman, 2005, *Manajemen Personalia, Edisi Keempat*, Yogyakarta.
- Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins P. Stephen, 2006, *Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi, Edisi 3*, Penerbit Arcan, Jakarta.
- Robbins, 2009, *woarload and employee perfomance*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Simamora, Hendry, 2006, *Kinerja Karyawan*, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Soehartati, 2007, *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*, Suci Press, Bandung.
- Spenser, 1993, *Manajemen, Cetakan keenam Edisi Revisi*, Penerbit Aghini, Bandung.
- Suwatno, 2010, *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*, Suci Press, Bandung.
- Utomo, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Arcan, Jakarta.
- Wibowo, 2007, *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia, Rafika Aditama, Bandung*.
- Wibowo, 2010, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, Penerbit Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Woodruffle, 1991, *Effect Compeletance*, Penerbit Airlangga, Semarang.
- Woodruffle, 1990, *Workload of Performance*, Penerbit Airlangga, Semarang