BAB II|

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu ini diambil untuk memberikan gambaran mengenai penelitian-penelitian serupa yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, diantaranya yaitu:

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Tahun	Metode Analisis	Hasil penelitian
1.	Rahmawati & Wicaksono	Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Bogor	2025	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian membuktikan Secara simultan, kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kedua variabel tersebut secara bersama-sama menentukan tingkat kinerja karyawan di PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Bogor.
2.	Idayanti *et al*.	*The Effects of Communication, Competency and Workload on Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali*	2020	Regresi Linear Berganda	a. *Communication* berpengaruh positif dansignifikan terhadap *Employee Performance*. b. *Competency* berpengaruhpositif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. c. *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.

3.	Sitohang *et al*.	*Workload, Competency, Work Motivation, and Their Effect on Employee Performance at the Small Industrial Clushter of Wood Processed in Madiun Regency*	2022	Linear berganda, uji asumsi klasik, uji kelayakan model,dan perumusan hipotesis.	a. *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance.* b. *Competence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. c. *Work Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*.
4.	Soemantri & Ginanjar	Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pelayanan Rumah Sakit di Kota Bandung	2022	menggunakan analisis linear berganda	Kompetensi sebagai penentu untuk memprediksikan keberhasilan kerja individu, system kompetensi untuk mengeksplorasikan lebih jauh pengetahuan, keterampilan, dan perilaku utama yang untuk keberhasilan individu
5.	Arif & Prahiawan	Pengaruh kompetensi keryawan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dalam dunia perusahaan perusahan	2024	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian bawah kinerja karyawan akan optimal jika kompetensi ditingkatkan dan beban kerja dikelola dengan baik. Perusahaan perlu memperhatikan pelatiahan, peningkatan kemampuan,serta pembagian tugas yang proporsional agar produktivitas tetap tinggi.

6.	Firmansyah & Nugrohoseno	Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	2022	Analisis regresi linier berganda	a. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Beban kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan c. Secara simultan (bersama-sama), kompetensi dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
7	Kawuryan et al	Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi SDM dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Bank Jatim Cabang Batu)	2024	Analisis regresi linier berganda	a. Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. b. Penghargaan juga meningkatkan kinerja karyawan. c. Beban kerja dapat mempengaruhi kinerja, baik secara positif maupun negatif tergantung pada kondisi kerja. e. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Batu.
8	Yuri Afiyata, & Anjur Perkasa Alam	Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai	2023	regresi linier sederhana	a. Kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. b. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang

					dihasilkan. c. Kompetensi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan di PT. Bank Sumut Syariah KCP Binjai.
9	Erfan Maulana	Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi Sebagai Mediasi Studi pada CV. Andaruni Kabupaten Hulu Sungai Utara	2025	Analisis regresi linier berganda	a. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. b. Beban kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. c. Kompensasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. d. Analisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa tidak semua hubungan variabel signifikan, namun secara umum model penelitian dapat menjelaskan hubungan antar variabel.

Sumber: Data primer diatas, 2026

Seluruh penelitian dalam tabel memiliki persamaan pada penggunaan variabel kompetensi dan beban kerja sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Semua penelitian

tersebut juga menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan fokus pada pengukuran hubungan antar variabel dalam konteks organisasi atau tempat kerja.

Perbedaan antar penelitian lebih banyak terletak pada lokasi penelitian, jenis objek atau instansi yang diteliti, serta tambahan variabel independen yang berbeda pada setiap studi. Misalnya, penelitian Idayanti et al. (2020) menambahkan variabel komunikasi, sedangkan Sitohang et al. (2022) menambahkan motivasi kerja. Sementara penelitian lain hanya berfokus pada dua variabel inti yaitu kompetensi dan beban kerja. Perbedaan konteks organisasi dan tambahan variabel tersebut membuat setiap penelitian memiliki sudut pandang dan kontribusi yang khas, meskipun pada dasarnya meneliti hubungan variabel yang serupa.

2.2 Tinjauan pustaka

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk melakukan tugas, pekerjaan, atau peran secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Secara lebih rinci, kompetensi merupakan integrasi dari pengetahuan (*knowledge),* keterampilan (*skills*), sikap *(attitudes*), dan perilaku (*behaviors)* yang diterapkan dalam konteks nyata, seperti pekerjaan, pendidikan, atau kehidupan sehari-hari. Karena keterbatasan pegawai yang siap untuk menerapkan perubahan digital, maka harus diimbangi dengan pemberian kompensasi yang sepadan. Kompensasi juga berperan penting dalam mendorong produktivitas. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wydyanto & Yandi, (2020), kompensasi yang kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas. Di Bank

Perekonomian Rakyat, di mana sumber daya manusia seringkali menjadi pembeda kompetitif, penting untuk memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan mampu menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. kompetensi yang dimiliki seorang karyawan mampu menjadi petunjuk bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan mampu menampilkan kemampuan dan memberikan hasil kerja optimal untuk perusahaan (Ubaidillah, 2023).

Kompetensi karyawan merupakan salah satu elemen fundamental yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja. Menurut Boyatzis (2021), kompetensi adalah "kapabilitas yang dapat diukur, yang mencakup aspek kognitif, emosional, dan sosial, yang mendukung individu untuk mencapai kinerja yang unggul dalam peran kerja tertentu."Ini mencerminkan integrasi dari pengetahuan teknis dan keahlian dengan keterampilan interpersonal dan nilai-nilai yang sesuai dengan budaya organisasi. Menurut Northouse (2021), gaya kepemimpinan modern tidak hanya fokus pada bagaimana pemimpin mengarahkan dan mengontrol, tetapi juga pada bagaimana mereka memberdayakan, mendukung, dan memfasilitasi

Dengan kemampuan organisasi untuk menerapkan sistem kompensasi yang adil, akan berdampak terhadap kepuasan kerja, yang merupakan variabel kunci yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian oleh F. Saputra et al., (2024), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik. Dalam konteks ini, pengembangan kompetensi dan remunerasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada produktivitas.

2.2.2 indikator Kompetensi

Menurut Susijawati et al , (2024) indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. *Task skill,* adalah keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.

2. *Task management skill,* adalah keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda dan muncul dalam pekerjaan.

3. *Contigency management skill,* adalah keterampilan dalam mengambil tindakan cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.

4. *Job role environment skill,* adalah keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara keamanan lingkungan kerja.

5. *Transfer skill,* adalah keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja.

2.3 Beban kerja

2.3.1 Pengertian Beban kerja

Beban kerja (workload) didefinisikan sebagai totalitas tuntutan fisik, mental, emosional, dan kognitif yang diberikan kepada karyawan melalui tugas-tugas pekerjaan dalam rentang waktu tertentu. Ini mencakup elemen kuantitatif (seperti jumlah jam kerja, volume output, atau target harian) dan kualitatif (seperti kompleksitas tugas, tekanan deadline, atau interaksi sosial yang intens). Beban kerja yang seimbang dapat mendorong motivasi dan kinerja optimal, tetapi jika berlebih, dapat menyebabkan kelelahan (fatigue), stres kronis, penurunan produktivitas, dan risiko kesehatan seperti burnout atau gangguan tidur. Dalam konteks modern (misalnya, era digital dan pasca-pandemi),beban kerja sering dipengaruhi faktor seperti remote work atau otomatisasi. Menurut Kawuryan, Nu, Endi (2024) Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebebkan stres kerja, kelelahan dan penurunan produktivitas. Sebaliknya, beban kerja yang sesui

dengan kemampuan karyawan akan mendorong efektivitas kerja. Menurut Andili, Santoso, dan Maryam (2025), beban kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan efektivitas, kelelahan, dan berkurangnya produktivitas kerja. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kemampuan serta kapasitas karyawan dapat meningkatkan motivasi, tanggung jawab, serta hasil kerja yang optimal. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana pengelolaan beban kerja yang baik akan membantu karyawan mencapai target kerja dengan lebih efisien.

2.3.2 Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (dalam Himamora *et al*., 2023) indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

*a) Targets that must be Achieved (*Target yang harus dicapai*)*

Berkaitan dengan pandangan dari karyawan terkait besar kecilnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Jika karyawan menganggap target kerjanya tinggi, maka mereka akan merasa memiliki beban kerja yang tinggi pula dan sebaliknya. Indikator ini diukur dengan instrumen sebagai berikut:

1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan
2. Saya merasa target kerja yang dimiliki tidak membebani selama menyelesaikan pekerjaan
3. Saya dapat memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan.

b) Working Conditions (kondisi kerja)

Berkaitan dengan pandangan karyawan mengenai kondisi kerja serta bagaimana cara mereka dalam mengatasi masalah diluar dugaan seperti melakukan pekerjaan melebihi waktu yang ditentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan dengan pekerjaan yang membutuhkan pemecahan masalah. Apabila karyawan merasa pekerjaan tersebut sulit untuk diselesaikan maka karyawan akan merasa beban kerja menjadi tinggi dan juga sebaliknya. Indikator ini diukur dengan instrumen sebagai berikut:

1) Saya merasa suasana kerja yang ada di perusahaan selalu efektif dan kondusif
2) Saya merasa berani untuk mengambil risiko dalam bekerja
3) Saya berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan yang rumit atau kompleks
4) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan di luar lingkup kerja saya demi kesuksesan perusahaan

*c) Work Standards (*standarkerja)

Berkaitan dengan kesan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dikarenakan terkadang standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat membebani karyawan yang tidak mampu atau sanggup untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut begitu pula sebaliknya. Indikator ini diukur dengan instrumen sebagai berikut:

1) Saya merasa senang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan
2) Saya merasa mampu bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan

3) Saya merasa standar yang telah ditentukan perusahaan tidak membebani selama menyelesaikan pekerjaan
4) Saya merasa berani untuk mengambil inisiatif dalam pekerjaan.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

penilaian kinerja karyawan adalah suatu metode di mana individu atau kelompok dalam suatu perusahaan mengevaluasi kinerja karyawan dalam pekerjaannya dengan membandingkan hasil pekerjaan mereka dengan standar beri tahu apakah itu mungkin (Nurzaman & Gunawan, 2024). Penilaian kinerja mencakup seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya, seberapa baik mereka melakukan tugas yang diberikan, seberapa baik kualitas pekerjaan mereka, dan bagaimana perusahaan mengevaluasi kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi isu utama perusahaan. Kinerja karyawan yang memuaskan tidak datang secara otomatis dan instan, namun memerlukan evaluasi yang berkesinambungan (Rivaldo & Nabella, 2023). Evaluasi kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang dinilai secara kualitatif dan kuantitatif berdasarkan hasil kerja seorang karyawan atau standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan (Gunawan et al., 2020).

Mengevaluasi kinerja karyawan penting bagi perusahaan dalam mengambil keputusan di masa depan. Penilaian kinerja karyawan bertujuan untuk mengetahui kualitas kinerja setiap individu. Setiap perusahaan pasti mempunyai standar penilaian kinerja karyawan. Dalam studi ini, peneliti menyelidiki pentingnya mengevaluasi kinerja staf di lembaga pendidikan dan menganalisis literatur yang mendukung hubungan ini. Proses evaluasi kinerja merupakan proses

yang kompleks dan memerlukan banyak pertimbangan untuk sampai pada hasil keputusan yang tepat (Islam & Sarker, 2020). Fokus utama dari tinjauan literatur ini adalah menganalisis dan merangkum studi dan makalah terkait penilaian kinerja karyawan yang diterbitkan antara tahun 2018 hingga 2023.

Menurut Armansyah (2020), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Yuritanto (2022) menyatakan bahwa kinerja pegawai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Fithri *et al*. (2019), kinerja karyawan dapat dinilai melalui beberapa indikator, sebagai berikut:

*a) Quality of Result (*Kualitas Hasil)

Berkaitan dengan penyelesaian kerja karyawan, sikap antisipasi pegawai dalam menghadapi masalah, serta kualitas hasil kerja. Indikator ini diukur dengan instrumen sebagai berikut:

1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti
2. Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja
3. Saya dapat berantisipasi terhadap hambatan atau kesalahan dalam bekerja
4. Saya dapat memberikan hasil kerja dengan kualitas yang baik

b) Quantity of Result (Kuantitas Hasil)

Berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana kerja harian serta jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan. Indikator ini diukur dengan instrumen sebagai berikut:

1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana kerja harian
2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan perusahaan

c) Timeliness of Result (Ketepatan waktu dari hasil yang diberikan)

Berkaitan dengan penggunaan waktu dalam bekerja, pengerjaan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan, serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas lebih cepat dari batasan waktu. Indikator ini diukur dengan instrumen sebagai berikut:

1. Saya dapat menggunakan waktu kerja dengan baik
2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batasan waktu yang telah ditetapkan
3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan

d) Attendance (Kehadiran)

Berkaitan dengan ketepatan waktu datang dan pulang karyawan, keterlibatan karyawan dalam aktivitas di tempat kerja, kehadiran dalam rapat yang diadakan perusahaan, serta kerja sama karyawan antar bagian atau bidang. Indikator ini diukur dengan instrumen sebagai berikut:

1. Saya selalu datang dan pulang tepat waktu
2. Saya selalu terlibat dalam setiap aktivitas di tempat kerja
3. Saya selalu hadir dalam rapat-rapat yang diselenggarakan perusahaan

4. Saya selalu hadir dalam pelaksanaan kerja sama antar bidang

e) Ability to Cooperate (Kemampuan untuk Bekerja Sama)

Berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk menyelesaikan tugas kerja dalam tim, pemahaman terkait tugas dan tanggung jawab dalam tim, kemampuan dan komitmen untuk setiap tugas yang diberikan, serta kemampuan untuk menjalin hubungan baik dengan unit kerjanya atau unit kerja lain di perusahaan. Indikator ini diukur dengan instrumen sebagai berikut:

1. Saya mampu bekerja sama dalam tim
2. Saya mampu menyelesaikan tugassesuai dengan pembagian dalam kerja sama tim mampu memahami tugas dan tanggung jawab dalam tim kerja
3. Saya mampu berkomitmen untuk setiap tugas yang diberikan
4. Saya mampu menjalin hubungan baik dengan unit kerjanya atau unit kerja lain

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Kompetensi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Hidayat et al (2024) Kompetensi (X1) memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan (Y) karena kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki karyawan secara langsung memengaruhi kualitas hasil kerja. Semakin tinggi kompetensi individu, semakin efektif ia dalam menyelesaikan tugas, mengambil keputusan, dan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan yang berkompeten cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mampu bekerja secara mandiri, akurat, dan sesuai standar organisasi.

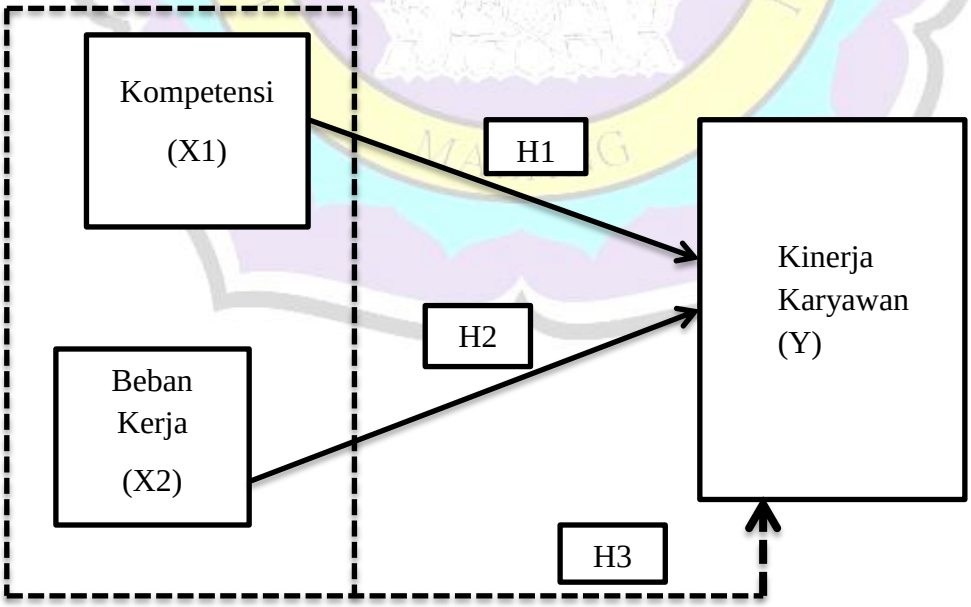
2.5.2 Hubungan Beban Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Lestari et al (2020) Beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui tingkat tuntutan tugas yang diterima. Beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan fokus, motivasi, dan produktivitas, namun beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karena menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, stres, dan penurunan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, beban kerja yang dikelola dengan baik akan membantu karyawan mempertahankan performa optimal, sedangkan beban kerja yang tidak terkontrol dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan.

2.6 Kerangka Pemikiran

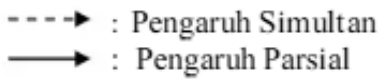
Berdasarkan penelitian diatas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan, sebagai berikut.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Sumber : Data sekunder diolah (2025)



Kompetensi dan Beban Kerja merupakan faktor Independent pada Gambar 2.1 Panah menunjukkan dampak langsung dari variabel X1 dan X2, masing-masing pada variabel Kinerja karyawan atau Y.

2.7 hipotesis penelitian

Hipotesis adalah sebuah pendapat yang mana fakta dan kebenaran dari hipotesis (menduga) tersebut maka haru dibuktikan dengan serangkaian metode dalam penelitian (Roesminingsih et al., 2024).

H1: Kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Literindo Berkah Karya

H2: Beban Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Literindo Berkah Karya

H3: Kompetensi (X_1) dan Beban Kerja (X_2) sama simultan berpengaruh singnifikan terhadap Kinerja karyawan (Y)