

PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN ULP GUNUNG TUA

¹⁾Aidil Adha, ²⁾Diana Sari Harahap, ³⁾Nurdelila
harahapdianasari@gmail.com

^{1,2,3)}Fakultas Ekonomi Universitas Graha Nusantara

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kompetensi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN ULP Gunung Tua. Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bentuk eksplanasi. Metode pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis linier berganda. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 15 responden sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, analisis data dengan metode analisis linier berganda menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Gunung Tua. Terlihat dari hasil uji regresi linier berganda secara simultan bahwa semua variabel Kompetensi (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Y. Berdasarkan uji signifikansi parsial (uji-t) bahwa dari ketiga variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai adalah variabel Kompetensi (X1).

Keywords: Kompetensi, Beban Kerja, Kinerja, dan Pegawai

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dapat berjalan dengan optimal dan berkembang dengan tercukupinya sumber daya. Organisasi adalah suatu perkumpulan sosial yang terdiri dari beberapa orang dengan sadar secara bersama-sama bekerja terus-menerus untuk mencapai maksud dan tujuan. Selain itu organisasi sendiri, harus ada kepemimpinan yang menjadi tolak ukur pusat dari perhatian beberapa orang, karena apabila tidak terdapat suatu pemimpin dalam sebuah organisasi maka tujuan dari organisasi akan susah untuk dapat diraihnya (Diana dkk. 2020).

Agar sebuah instansi dapat berjalan dengan baik, sumber daya manusia dalam hal ini pegawai pemerintahan yang memiliki kompetensi juga harus terpenuhi. Kompetensi setiap sumber daya manusia selalu berbeda,

baik bidangnya maupun kemampuan atau keterampilannya. orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik negara atau badan milik daerah (Mardiasmo, 2011).

Pegawai pemerintahan dituntut untuk mampu menjalankan tugas dan tanggungjawabnya agar kinerja dalam instansi tersebut dapat meningkat. Kinerja menunjuk pada suatu hasil kegiatan sumber daya manusia

yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan salah satu tolak ukur untuk melihat suatu kesuksesan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Diana dan Silviana 2019). Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap pegawai dalam struktur organisasi selalu memiliki beban kerja yang berbeda. Hal itu tergantung dari jenis pendidikan, jabatan, dan disesuaikan dengan bidang masing-masing. Munandar (2011), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Tarwaka (2011:131) mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik didalam pekerjaan sebagai berikut:

1. Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Agar pegawai memiliki kinerja yang baik, maka beban kerja yang diembannya harus disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki. Kinerja sendiri dalam pekerjaan yang sesungguhnya tergantung kepada kombinasi antara kompetensi dan beban kerja yang mendukungnya. Wibowo (2016:271)

mengemukakan bahwa 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 itu tersebut. Kompetensi pada dasarnya merupakan gambaran apa yang seharusnya dilakukan seorang dalam pekerjaannya. Menurut asal katanya kompetensi berasal dari kata kompeten yang berarti cakap atau menguasai. Sedangkan kompetensi itu sendiri berarti (a) kekuasaan untuk memutuskan sesuatu; (b) kemampuan menguasai secara abstrak dan kongkrit.

Menurut Wibowo (2011:327) model-model kompetensi menjelaskan perilaku-perilaku yang terpenting yang diperlukan untuk kinerja unggul dalam posisi, peran atau fungsi yang spesifik, yang bisa terdiri dari beberapa atau berbagai kompetensi. Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan salah satu karakteristik yang dimiliki pegawai/karyawan.

PT. PLN ULP Gunung Tua adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang penyediaan, pengadaan dan penyaluran ketenagalistrikan kepada masyarakat atau pelanggan yang menerapkan kompetensi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan/pegawainya. Perusahaan sangat mengharapakan setiap individu dalam perusahaan dapat menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi kerja yang baik dalam bidangnya demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa masalah kinerja yang dihadapi oleh PT. PLN ULP Gunung Tua yakni kualitas kerja karyawan/pegawai yang belum maksimal, menyelesaikan tugas yang

diberikan oleh pimpinan dalam waktu yang cukup lama. Rendahnya kinerja yang di miliki oleh perusahaan mungkin dapat disebabkan oleh tingkat latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan/pegawai. Hal ini menunjukkan adanya terjadi indikasi kompetensi dalam hal tingkat pendidikan dari setiap karyawan/pegawai, dengan adanya tingkat pendidikan yang lebih tinggi maka dapat menimbulkan beban dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan kinerja yang berbeda-beda.

Berdasarkan seluruh penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang tentunya harus memperhatikan pengaruh dari kompetensi dan beban kerja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN ULP Gunung Tua”. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya, dan seberapa besarnya pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap Kinerja Pegawai PT PLN ULP Gunung Tua.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan hipotesis penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:120) hipotesis merupakan kesimpulan/dugaan sementara dari tinjauan teoritis yang mencerminkan hubungan antara variabel yang sedang diteliti dan merumuskan hipotesis yang berbentuk alur yang dilengkapi dengan penjelasan kualitatif. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka penulis merumuskan hipotesis bahwa diduga kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. PLN ULP Gunung Tua.

Metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok

manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskripsi ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Situmorang, 2010).

Menurut Sugiyono (2010), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek/obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pengertian tersebut, maka populasi dalam penelitian ini ialah komposisi pegawai atau karyawan pada Kantor PT. PLN ULP Gunung Tua yang berjumlah 30 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, jika jumlah subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, maka sampel berjumlah 30 orang dan merupakan penelitian populasi.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya menurut Sanusi, Anwar (2012:309) digunakan rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana:

- Y = dependent variabel (Kinerja)
- a = konstanta
- b₁.b₂= koefisien regresi
- n = banyaknya sampel
- x₁,x₂= independent variabel
- e = standar *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk mengukur data yang didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur

yang digunakan (Kuesioner). Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir (Sugiyono, 2008:154). Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan bantuan Software SPSS 17.0 for Windows. Peneliti mengajukan kuesioner yang berisi terdiri dari 3 (tiga) butir (item) pernyataan kompetensi dan beban kerja serta pernyataan kinerja karyawan, sehingga keseluruhan pertanyaan adalah 9 (sembilan) butir (item), dimana tiap butir pernyataan disiapkan interval jawaban. Nilai pada Corrected Item Total Correlation lebih besar dari nilai rtabel untuk sampel 15 yaitu 0,482 sehingga dapat dinyatakan 9 (sembilan) butir pernyataan dalam penelitian ini valid.

Diperoleh jawaban responden tentang variabel kompetensi dengan rata-rata jawaban responden untuk setiap pernyataan yang berhubungan dengan sikap adalah sangat setuju dan setuju, yang artinya bahwa responden memberikan tanggapan positif terhadap kompetensi. Jawaban responden tentang variabel beban kerja responden dominan setuju bahwa dengan adanya perencanaan yang baik oleh perusahaan untuk dapat membagi beban kerja kepada seluruh pegawainya secara adil sehingga setiap pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien. Namun masih ada tanggapan kurang setuju karena beberapa karyawan masih memiliki beban kerja yang lebih. Sebagian besar responden beranggapan bahwa para pegawai/karyawan PT. PLN (Persero) ULP Gunung Tua menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh para pegawai/karyawan sudah sangat baik untuk perusahaan.\

Berdasarkan perhitungan model regresi untuk diperoleh:

$$Y = 6,279 + 0.997X_1 + 0.963X_2 + e$$

- a. Konstanta (a) = 6,279. Ini menunjukkan harga konstan, dimana jika variabel kompetensi (X_1), beban kerja (X_2) = 0, maka kinerja pegawai (Y) = 6,279.
- b. Kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,997. Tanda positif pada variabel kompetensi karyawan menunjukkan hubungan yang searah, artinya bila kompetensi meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai/karyawan.
- c. Beban Kerja pegawai/karyawan berpengaruh positif terhadap kerjasama tim dengan koefisien regresi sebesar 0,963. Tanda positif pada variabel beban kerja pegawai/karyawan menunjukkan hubungan yang searah, artinya bila beban kerja pegawai/karyawan ditingkatkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan atau sebaliknya. Artinya bila beban kerja naik (tinggi) maka kinerja akan menurun dan bila beban kerja turun (rendah) maka kinerja akan meningkat atau naik.

Berdasarkan perhitungan uji-t diperoleh:

- a. Menentukan model hipotesis untuk H_0 dan H_a
 $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1), Beban Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai/Karyawan (Y).
 $H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1), Beban Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai/Karyawan (Y).
- b. Mencari nilai t_{tabel} dengan cara menentukan tingkat kesalahan dan menentukan derajat kebebasan.

Tingkat kesalahan yang dipakai adalah α 5% dan derajat kebebasan (df) = n-k, dimana (n) adalah jumlah sampel yaitu sebanyak 15 dan (k) adalah jumlah variabel independen yang digunakan yaitu sebanyak 2 (dua) variabel, maka $df = 15 - 2 = 13$. Pada taraf signifikan 5%, nilai $t_{tabel} = 1,770$

c. Menentukan kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa:

- 1) Variabel Kompetensi (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai/Karyawan (Y).
- 2) Variabel Beban Kerja (X_2) berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Pegawai/Karyawan (Y).

Nilai F_{hitung} adalah 39.993 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F_{tabel} pada α 5% adalah 3,18. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $39.993 > 3,18$ dan tingkat signifikansinya 0,000, ini berarti H_a diterima artinya pengaruh variabel bebas (kompetensi dan beban kerja) secara serentak (simultan) adalah positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan pada PT. PLN ULP Gunung Tua.

Pembahasan

Hasil dari uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Variabel Beban Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Gunung Tua. Dengan demikian PT. PLN ULP Gunung Tua perlu memperhatikan kompetensi dan beban kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan PT. PLN ULP Gunung Tua.

Kompetensi kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan yang besar terhadap kinerja Pegawai/Karyawan PT. PLN ULP Gunung Tua, karena peranan kompetensi

dalam meningkatkan kinerja pegawai/karyawan mempunyai pengaruh yang kuat akan peningkatan kinerja tergantung dengan kompetensi yang dimiliki satu individu. Kompetensi kerja pegawai/karyawan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku adalah modal utama bagi pegawai/karyawan untuk mencapai tujuan dan harapan yang dikehendaki karena semakin tinggi pengetahuan, ketrampilan pegawai/karyawan serta baik perilaku dalam melaksanakan pekerjaan maka semakin baik pula kinerja pegawai/karyawan tersebut.

Beban kerja (X_2) yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan, sehingga secara potensial membahayakan pekerja, maka diperlukan perencanaan yang baik oleh perusahaan untuk dapat membagi beban kerja kepada seluruh pegawainya secara adil sehingga setiap pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil analisis data juga diperoleh bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan pada PT. PLN ULP Gunung Tua, nilai koefisien variabel kompetensi ini adalah sebesar 0,997, sedangkan nilai t_{hitung} yang diperoleh dari hasil perhitungan uji- t untuk variabel kompetensi adalah sebesar 6,895 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,753 ($6,895 > 1,753$). Begitu juga dengan variabel beban kerja dimana variabel ini memiliki nilai koefisien sebesar 0,963 dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh

dari hasil perhitungan uji-t untuk variabel beban kerja adalah sebesar 2,858. Nilai ini juga lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,753 ($2,858 > 1,753$).

Selain itu, berdasarkan hasil analisis data diperoleh juga bahwa variabel kompetensi dan beban kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan pada PT. PLN ULP Gunung Tua. Besarnya kinerja pegawai/karyawan ini dijelaskan oleh variabel kompetensi dan beban kerja adalah sebesar 0,582 atau 58,2%, sedangkan 42,8% sisa lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel kompetensi (X_1) dan beban kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan (Y) pada PT. PLN ULP Gunung Tua. Berdasarkan uji-F diperoleh F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($39,993 > 3,81$) dengan nilai Sig yang lebih kecil dari $alpha$ ($0,00 < 0,05$).
- 2) Berdasarkan Uji-t variabel kompetensi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan pada PT. PLN ULP Gunung Tua. Variabel beban kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan pada PT. PLN ULP Gunung Tua.
- 3) Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) yaitu dengan nilai 0,582 artinya bahwa sebesar 58,2% kinerja pegawai/karyawan (Y) pada PT. PLN ULP Gunung Tua dipengaruhi oleh kompetensi dan beban kerja. Sedangkan 42,8% sisanya dipengaruhi

oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Saran-saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kompetensi (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan PT. PLN ULP Gunung Tua. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan kompetensi pegawai/karyawannya dengan cara menyadarkan dan memotivasi pegawai/karyawan agar mau mengembangkan diri dan bekerja sebaik mungkin demi meningkatkan kinerja PT. PLN ULP Gunung Tua.
2. Variabel Beban Kerja (X_2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan pada PT. PLN ULP Gunung Tua, diharapkan kepada PT. PLN ULP Gunung Tua untuk mampu membagi beban kerja kepada para pegawai/karyawan sesuai dengan keahlian dari masing-masing pegawai/karyawan bahkan membentuk tim-tim kecil untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama sehingga apabila beban kerja yang banyak dapat diatasi bersama-sama dan pada akhirnya pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
3. Bagi para peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam tentang penelitian yang sama diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

REFERENSI

- Harahap, D dan Batubara, S. 2019. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai dengan Keefektifan Komitmen Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Graha Nusantara. Jurnal ESTUPRO. Vo.4, NO.1.
- Harahap, D. S., Batubara, S. S., & Amran, A. 2020. *The Effect of Work Stress and Discipline on Employee Performance At Capella Multidana Company Medan*. International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injests), 1(1), 5–10. <https://ceredindonesia.or.id/index.php/injects/article/view/53>.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya.
- Mardiasmo. 2011. *Perpajakan Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi.
- Munandar, S. Ashar. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: (UI Press) Penerbit Universitas Indonesia.
- Situmorang. 2010. *Data Penelitian; Menggunakan Program SPSS*. Medan: USU. Press.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri*. Solo: Harapan Press.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.