

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN UNIT *COMPETENCY DEVELOPMENT*  
*AND EVALUATION* DAN UNIT *ORGANIZATION*  
*DEVELOPMENT* PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)  
BANDUNG**

**THE EFFECT OF WORK LOAD AND COMPETENCE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE *COMPETENCY*  
*DEVELOPMENT AND EVALUATION* UNIT AND  
*ORGANIZATION DEVELOPMENT* UNIT OF PT KERETA API  
INDONESIA (PERSERO ) BANDUNG.**

**Ribka Vatricia Malau<sup>1</sup>, Alex Winarno<sup>2</sup>**

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

[ribkavatricia@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:ribkavatricia@student.telkomuniversity.ac.id), [winarno@telkomuniversity.ac.id](mailto:winarno@telkomuniversity.ac.id)

---

**Abstrak**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan beban kerja yang dirasakan karyawan karena belum terpenuhinya seluruh struktur organisasi sehingga pekerjaan dilakukan oleh karyawan lain dan pemberian kompetensi pelatihan yang harus dilakukan secara merata yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini akan membuktikan adanya pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan koefisien determinasi yang diperoleh bahwa beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Unit *Competency Development and Evaluation* dan Unit *Organization Development* PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung sebesar 52,7% dan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** Beban Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan, PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung

---

**Abstract**

*This research is motivated by the workload problems felt by employees because the entire organizational structure has not been fulfilled so that the work is carried out by other employees and the provision of training competencies that must be carried out evenly that can affect employee performance. This research will prove the influence of workload and competence on employee performance. This research uses quantitative methods with the type of descriptive analysis research and multiple linear regression analysis. Based on the coefficient of determination obtained that the workload and competence on the performance of employees Unit *Competency Development and Evaluation* And Unit *Organization Development* of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung amounted to 52,7% and the remaining 47,3% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keyword:** Workload, Competence, Employee Performance, PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung

---

## 1. Pendahuluan

Setiap perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang professional dalam bekerja, bertanggung jawab, loyal serta terjaminnya kesehjahteraan, oleh sebab itu sumber daya manusia merupakan hal utama dalam suatu perusahaan untuk melakukan segala kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan karena sumber daya manusia sebagai faktor peran penting dalam mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api. Layanan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung meliputi angkutan penumpang dan barang. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung mampu bertahan sampai sekarang tentu saja hal utamanya karena sumber daya manusia yang berkompenten yang mampu melakukan tugasnya secara efisien dan efektif untuk mengembangkan perusahaan dan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Robbins (2006:260) mengemukakan bahwa terdapat 3 indikator yang dapat kita gunakan untuk mengetahui baik tidaknya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Indikator tersebut yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu kerja. Untuk mengetahui apa saja faktor kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung adalah sebagai berikut :

Kinerja Karyawan	2016			2017			2018			
	Bobot (%)	Nilai	Skor	Bobot (%)	Nilai	Skor	Bobot (%)	Nilai	Skor	
A.	Penilaian Kinerja									
	Disiplin	10%	95	9,50	10%	70	7,00	10%	75	7,50
	Tanggung Jawab	10%	95	9,50	10%	85	8,50	10%	80	8,00
	Kerja Sama	5%	95	4,75	5%	90	4,50	5%	85	4,25
	Kepemimpinan	5%	90	4,50	5%	80	4,00	5%	75	3,75
	Prakarsa	5%	90	4,50	5%	85	4,25	5%	80	4,00
	Kejujuran	5%	80	4,00	5%	75	3,75	5%	80	4,00
	Jumlah A	40%		36,75	40%		32,00	40%		31,50
B.	Hasil Kerja									
	Kualitas	20%	80	16,00	20%	70	14,00	20%	65	13,00
	Kuantitas	20%	75	15,00	20%	70	14,00	20%	70	14,00
	Keterampilan	20%	75	15,00	20%	70	14,00	20%	65	13,00
	Jumlah B	60%		46,00	60%	60	42,00	60%		40,00
	<b>TOTAL</b>			<b>82,75</b>			<b>74,00</b>			<b>71,50</b>

Gambar 1 Penilaian kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia

Sumber: PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung

Dari tabel penilaian kinerja diatas dapat dilihat total dari tahun 2016 sampai tahun 2018. Jumlah skor didapat dari bobot x nilai capai. Jumlah A yaitu penilaian kinerja ditambah jumlah B yaitu hasil kerja akan menghasilkan total kinerja karyawan dalam setahun. Berdasarkan data diatas dari tahun 2016 – 2018 terjadi penurunan setiap tahunnya. Pada tahun 2016 total kinerja karyawan ialah 82,75% turun menjadi menjadi 74,00% pada tahun 2017 turun kembali menjadi 71,50% pada tahun 2018. Terjadi penurunan kinerja karyawan dari tahun 2016 hingga 2018. Dari wawancara yang dilakukan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung ditemukan beberapa fenomena yang terjadi di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung ialah beban kerja yang terjadi di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung yaitu diakibatkan karena struktur organisasi yang belum terpenuhi, masih ada tempat ataupun jabatan yang belum diisi oleh sumber daya manusia karena struktur organisasi merupakan susunan komponen organisasi yang menunjukkan adanya pembagian kerja dan pembagian fungsi-fungsi yang berbeda-beda. Selain itu fenomena yang terjadi dari PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung ialah dari pengembangan karir yaitu pelatihan yang dilakukan dari perusahaan untuk seluruh pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung. Perusahaan menyediakan pengembangan karir kepada pegawai seperti pelatihan managerial, pelatihan kerja 1 tahun, pelatihan dasar yang bekerjasama dengan militer, pelatihan dasar sesuai bidangnya dan pelatihan dasar budaya tetapi karena banyaknya tenaga kerja yang akan dibina membuat PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung kesulitan dalam melakukan pelatihan secara menyeluruh.

Oleh karena itu PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung akan memaksimalkan kinerja karyawannya untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan.

## 2. Dasar Teori dan Kerangka Berpikir

### 2.1 Beban Kerja

Dalam melaksanakan tugas dari perusahaan sering kali karyawan menghadapi beban kerja baik secara individu maupun suatu tim maka dari itu diperlukannya suatu cara untuk mengelola tugas yang sesuai dan merata kepada seluruh karyawan. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Menurut Menpan, (dalam Utomo, 2008) bahwa pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Munandar (2013:381-384), mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut :

1. Tuntutan Fisik.  
Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal disamping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi mental dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.
2. Tuntutan tugas  
Kerja *shift*/kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu :
  - a) Beban kerja terlalu banyak/sedikit “ Kuantitatif” yang timbul akibat dari tugas tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.
  - b) Beban kerja berlebihan/terlalu sedikit “Kualitatif” yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau melaksanakan tugas tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi dari tenaga kerja.

### 2.2 Kompetensi

Setiap pekerjaan memiliki persyaratan dan serangkaian kompetensi khusus untuk melaksanakannya secara efisien, Sedangkan orang-orang yang akan melakukan pekerjaan tersebut perlu disesuaikan dengan kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2017:211) menyatakan bahwa kompetensi itu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja; atau keadaan/ kualitas yang memadai/sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Menurut Cover, Roger dan Rebecca Merri dalam Sedarmayanti (2017:217) ruang lingkup kompetensi mencakup :

- 1) Kompetensi Teknik Pengetahuan dan keahlian untuk mencapai hasil yang telah di sepakati, kemampuan untuk memikirkan persoalan dan mencari alternatif baru.
- 2) Kompetensi Konseptual Kemampuan melihat gambar besar untuk menguji berbagai pengandaian dan mengubah perspektif.
- 3) Kompetensi untuk Hidup dalam Kebergantungan Kemampuan Guna berinteraksi secara efektif dengan orang lain, termasuk kemampuan mendengar, berkomunikasi, mendapat alternatif lain, kemampuan untuk melihat dan beroperasi secara efektif dalam organisasi/sistem yang utuh.

### 2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Bernadin dan Rusel dalam Priansa (2016:17) Kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Menurut Edison et al. (2017:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

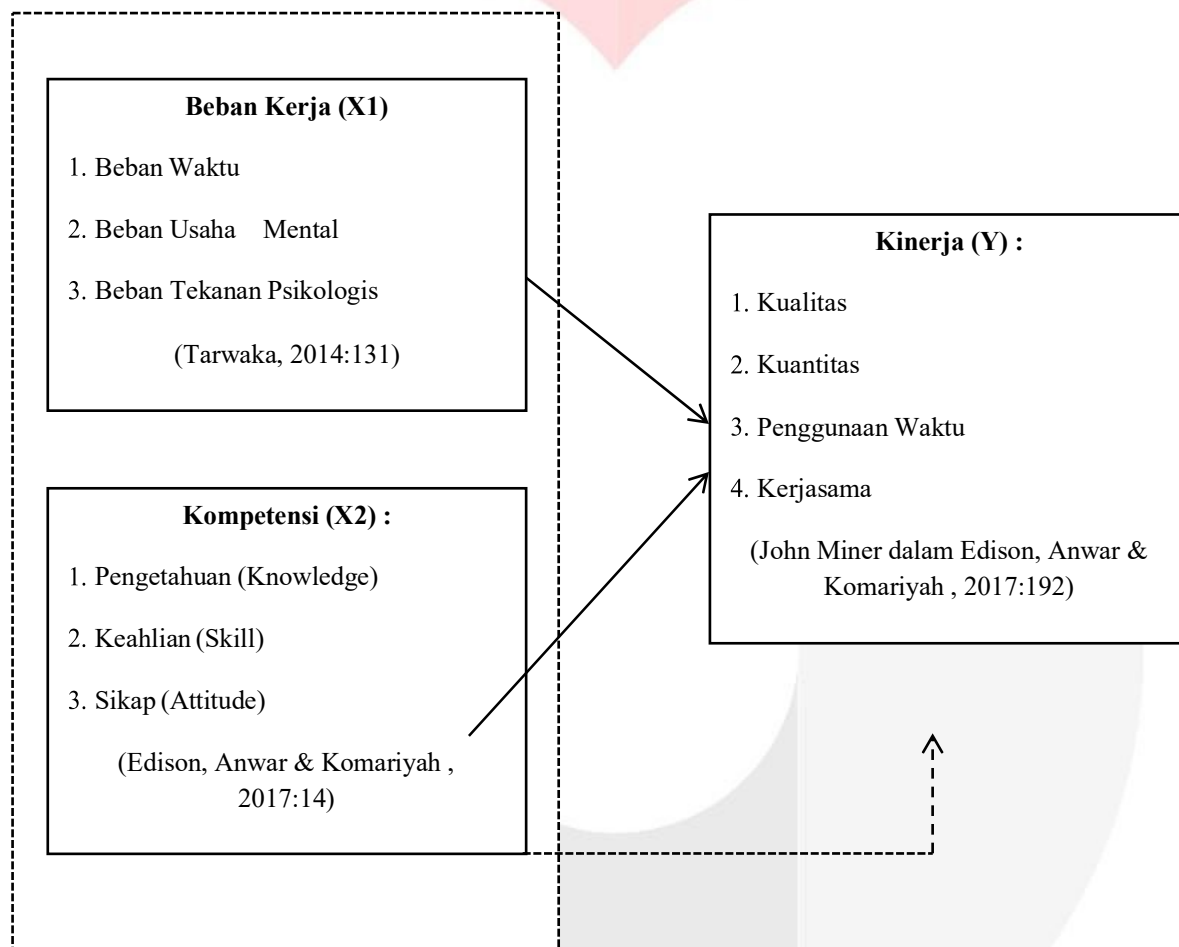
Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

## 2.4 Kerangka Berpikir

Menurut Sakaran dalam Sugiyono (2014:128), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir pada penelitian ini yaitu:



Gambar 2 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2020

## 3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu karyawan Unit *Competency Development and Evaluation* dan Unit *Organization Development* PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung dimana 28 orang dari unit *Competency Development and Evaluation* dan 25 orang dari unit

*Organization development*, maka jumlah populasi nya ialah sebanyak 53 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, dimana teknik tersebut termasuk dalam *non-probability sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu data primer diperoleh dari observasi langsung ditempat penelitian, hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, dan menyebarkan kuesioner sebanyak 53 kuesioner kepada karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber, yaitu literatur buku, penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian, dan sejarah serta profil dari PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### 4.1 Hasil Penelitian

Hasil persentase tanggapan responden mengenai variabel bebas beban kerja yang didapat secara keseluruhan yaitu 84,07%, dimana skor tersebut masuk pada kategori sangat baik. Dengan begitu beban kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Skor total variabel bebas kompetensi memperoleh persentase sebesar 82,3%, dimana skor tersebut masuk pada kategori baik. Dengan begitu dapat disimpulkan setiap karyawan memerlukan kompetensi dalam melakukan pekerjaannya. Skor total variabel kinerja karyawan memperoleh persentase sebesar 83,9%, dimana skor tersebut masuk pada kategori sbaik. Maka kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung berjalan dengan baik.

##### 4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.920	7.057		0.130	0.897
	BEBAN KERJA	0.690	0.169	0.484	4.093	0.000
	KOMPETENSI	0.310	0.110	0.332	2.812	0.007

Gambar 3 Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020

Berdasarkan Gambar diatas, dapat dinyatakan persamaan regresi berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 0,920 + 0,690 X_1 + 0,310 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, Nilai konstanta sebesar 0,920 yang menyatakan jika tidak ada nilai nol (0) dari variabel beban kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) maka nilai dari kinerja karyawan ( $Y$ ) ialah 7,121. Nilai koefisien regresi  $X_1$  bersifat positif sebesar 0,690 artinya variabel  $X_1$  memiliki hubungan searah dengan  $Y$  dan setiap penambahan satu-satuan gaya beban kerja ( $X_1$ ) akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,690. Nilai koefisien regresi  $X_2$  bersifat positif sebesar 0,310 artinya variabel  $X_2$  memiliki hubungan searah dengan  $Y$  dan setiap penambahan satu-satuan gaya beban kerja ( $X_2$ ) akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,310.

#### 4.3 Uji Hipotesis

##### 4.3.1 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji hipotesis secara parsial atau uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung. Untuk menentukan  $t_{tabel}$ , pada penelitian ini diketahui jumlah sampel ( $n$ ) adalah 53 dan jumlah variabel ( $k$ ) adalah 2 dan tingkat ketelitian ( $\alpha$ ) = 5%, sehingga diperoleh derajat kebebasan  $df = n-k$  yaitu  $53-2 = 51$  dengan tingkat ketelitian 5% (0,05) sehingga dapat diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,007.

Hasil perhitungan pengujian parsial dapat dilihat dari gambar 3 diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel beban kerja ( $X_1$ ) sebesar 4,093 dengan nilai signifikan 0,000. Maka dapat disimpulkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu  $4,093 > 2,007$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) unit *Competency Development and Evaluation* dan unit *Organization Development* PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.
- b. Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel beban kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,812 dengan nilai signifikan 0,007. Maka dapat disimpulkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu  $2,812 > 2,007$  dan nilai signifikan  $0,007 < 0,05$  yang  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya variabel kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) unit *Competency Development and Evaluation* dan unit *Organization Development* PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.

#### 4.3.2 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui semua variabel bebas yaitu beban kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	547.276	2	273.638	27.805	.000 <sup>b</sup>
	Residual	492.075	50	9.842		
	Total	1039.351	52			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, BEBAN KERJA						

Gambar 4 Uji F

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20, 2020

diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 27,805 dengan nilai signifikansi 0,000. Maka dapat disimpulkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai  $Sig. < 0,05$ . Berdasarkan kriteria tersebut, bahwa  $27,805 > 4,03$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $Sig. 0,000 < 0,05$  dengan begitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka disimpulkan bahwa beban kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) *Competency Development and Evaluation* dan unit *Organization Development* PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.

#### 4.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas berkontribusi terhadap variabel terikat. Berikut merupakan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 25.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 <sup>a</sup>	0.527	0.508	3.13712
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, BEBAN KERJA				

Gambar 5 Koefisien Determinasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020.



besarnya pengaruh beban kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) unit *Competency Development and Evaluation* dan unit *Organization Development* PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung pada koefisien determinasi nilai R Square sebesar 0,527 dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,527)^2 \times 100\% \\ &= 52,7\% \end{aligned}$$

Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,527 berdasarkan hal tersebut pengaruh beban kerja ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 52,7% yang artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 52,7% sedangkan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.4 Pembahasan

Variabel beban kerja mendapatkan hasil rata-rata skor total variabel beban kerja adalah sebesar 84,07% skor tersebut termasuk dalam kategori “SangatBaik”. Pada variabel beban kerja terdapat dimensi yang memiliki nilai skor tertinggi yaitu dimensi beban usaha mental dengan indikator “saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang saya lakukan” dan “saya sudah mengerjakan pekerjaan secara cermat dan berhati-hati” dengan presentase sebesar 88%, hal ini menjelaskan bahwa responden akan melakukan pekerjaannya dengan berhati-hati agar hasilnya akan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan karena apabila responden mengerjakan secara cermat dan berhati-hati dalam bekerja akan berpengaruh positif pada pekerjaan yang dilakukannya. Terdapat dimensi yang memiliki nilai skor terendah yaitu dimensi beban waktu dengan indikator “saya membutuhkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan” dengan presentase 76%” hal ini menunjukkan bahwa pegawai membutuhkan banyak waktu untuk menyelesaikan seluruh pekerjaannya sebagian tidak memerlukan banyak waktu untuk melakukan pekerjaannya karena sudah direncanakan pekerjaan apa saja yang akan dilakukan.

Variabel kompetensi didapatkan hasil rata-rata skor total variabel kompetensi adalah sebesar 82,3%, skor tersebut termasuk dalam kategori “Baik” atau tinggi yang artinya sebagian besar responden pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung. Pada variabel kompetensi terdapat dimensi yang memiliki nilai skor tertinggi yaitu dimensi sikap dengan 2 indikator yaitu “Bersikap baik kepada rekan kerja akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim” memiliki persentase sebesar 84% hal ini menjelaskan bahwa dalam berkerja melakukan sikap baik kepada rekan kerja akan meringankan pekerjaan. Selain itu skor tertinggi juga pada indikator “ Saya selalu mengambil pelajaran penting dari kegagalan yang terjadi dalam pekerjaan” yang memiliki skor sebesar 84% hal ini menjelaskan bahwa setiap bekerja pasti terkadang akan terjadi sebuah kegagalan tetapi hal itu tidak menjadi hal yang menurunkan kualitas bekerja pada responden tetapi para responden selalu mengambil pelajaran penting dari kegagalan yang pernah terjadi dalam pekerjaannya. Terdapat dimensi yang memiliki nilai skor terendah yaitu dimensi pengetahuan dengan indikator “ Latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaan yang saya miliki” yang memiliki persentase sebesar 74% hal ini menjelaskan bahwa sebagian responden tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sama dengan pekerjaan yang mereka lakukan, walaupun latar belakang dengan pekerjaan yang mereka lakukan berbeda tetapi hal itu akan diatasi dengan pelatihan yang akan diberikan oleh perusahaan.

Variabel kinerja karyawan didapatkan hasil rata-rata skor total variabel kinerja karyawan adalah sebesar 84,4%, skor tersebut termasuk dalam kategori “Baik” atau tinggi yang artinya sebagian besar responden pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung. Pada variabel kinerja karyawan terdapat dimensi yang memiliki nilai skor tertinggi yaitu dimensi penggunaan waktu dengan pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan” dengan nilai persentase sebesar 87% hal ini menjelaskan bahwa responden mengikuti standar jam masuk kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dimana setiap pegawai harus disiplin dalam melakukan pekerjaannya terutama dalam segi waktu yang penting bagi keberlangsungan pekerjaan. Terdapat dimensi yang memiliki nilai skor terendah yaitu dimensi penggunaan waktu dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan tugas dengan (selalu) tepat waktu” dengan nilai persentase sebesar 81% hal ini menjelaskan bahwa sebagian responden tidak selalu dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dikarenakan tugas yang menumpuk ataupun mendapatkan pekerjaan tambahan dari atasannya dikarenakan belum terpenuhinya seluruh struktur organisasi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung.

Berdasarkan hasil nilai  $t_{hitung}$  pada variabel beban kerja ialah sebesar 4,093 dengan nilai signifikan 0,000 dapat disimpulkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu  $4,093 > 2,007$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$

Dari hasil pada variabel kompetensi didapatkan hasil nilai  $t_{hitung}$  pada variabel kompetensi ialah sebesar 2,812 dengan nilai signifikan 0,007 dapat disimpulkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  yaitu  $2,812 > 2,007$  dan nilai signifikan  $0,007 < 0,05$  yang  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Beban kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan memperoleh  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan nilai Sig.  $> 0,05$ . Berdasarkan kriteria tersebut, bahwa  $27,805 > 4,03$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan Sig.  $0,000 < 0,005$ . Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sebesar 52,7%, sedangkan sisanya 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung maka mendapat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Beban kerja pada Unit *Competency Development and Evaluation* dan Unit *Organization Development* PT Kereta Api Indonesia dikategorikan sangat baik, artinya beban kerja kan berpengaruh pada kinerja karyawan. Namun terdapat nilai terendah yaitu indikator beban waktu.
- b. Kompetensi pada Unit *Competency Development and Evaluation* dan Unit *Organization Development* PT Kereta Api Indonesia dikategorikan baik, artinya kompetensi pada karyawan sangat penting untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Namun terdapat nilai terendah yaitu indikator pengetahuan.
- c. Kinerja karyawan pada Unit *Competency Development and Evaluation* dan Unit *Organization Development* PT Kereta Api Indonesia dikategorikan baik, artinya kinerja karyawan yang baik akan berpengaruh pada keberlangsungan perusahaan. Namun terdapat nilai terendah yaitu indikator penggunaan waktu.



### Daftar Pustaka

- [1] Wibisiono, Arie (2019). Pengaruh Persepsi Beban Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Universitas Telkom. *Open library Telkom university*
- [2] Adriansyah, Dody (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal managemen dan keuangan Vol.6 No.1*
- [3] Aulia, Boy (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. *JOM Fekon Vol.4 No.1*
- [4] Budhiningtias Winanti, M. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*.
- [5] Fitri, Febri (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dipolokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah operasi 6 Yogyakarta. *eprints.uny*
- [6] Rizal, Moh (2018). Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sucofindo cabang Bandung. *Open library Telkom university*
- [7] Rolos Jeky, Sambul Sofia, Rumawas Wehelmina (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Adiministrasi Bisnis vol.6 no.4*
- [8] Wibisiono, Arie (2019). Pengaruh Persepsi Beban Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Universitas Telkom. *Open library Telkom university*
- [9] Wigastianto, Iman (2019). Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Wika Beton PPB Karawang. *Open library Telkom university*