

# PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT GROWELL INDO METAL

## Abstrak

Dalam persaingan industri manufaktur, kualitas produk menjadi faktor utama penentu daya saing perusahaan. PT Growell Indo Metal menghadapi peningkatan keluhan pelanggan terkait cacat produk, seperti kesalahan label dan ketidaksesuaian spesifikasi, yang berpotensi mengancam reputasi, kepercayaan pelanggan, dan menimbulkan risiko finansial. Kualitas produk yang dihasilkan sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan, di mana stres, beban kerja berlebih, dan kurangnya kompetensi dapat memicu kesalahan produksi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Growell Indo Metal. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada 100 responden menggunakan teknik purposive sampling. Data dianalisis dengan aplikasi SPSS Statistic 24, meliputi uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga pengelolaan kompetensi, beban kerja, dan stres kerja yang seimbang menjadi kunci peningkatan kinerja di PT Growell Indo Metal.

**Kata kunci:** Kompetensi, Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

## Abstract

In the competitive manufacturing industry, product quality is a key determinant of a company's competitiveness. PT Growell Indo Metal has faced increasing customer complaints regarding defective products, such as labeling errors and specification mismatches, which threaten its reputation, customer trust, and pose financial risks. Product quality is closely linked to employee performance, where stress, excessive workload, and lack of competence can trigger production errors. This study aims to analyze the effect of competence, workload, and work stress on employee performance at PT Growell Indo Metal. The research method used is quantitative, with data collected through questionnaires distributed to 100 respondents using a purposive sampling technique. Data were analyzed using SPSS Statistic 24, including classical assumption tests and multiple linear regression analysis. The results show that competence has a significant positive effect on employee performance, while workload and work stress have significant negative effects. Simultaneously, these three variables influence employee performance, indicating that balanced management of competence, workload, and work stress is essential for improving performance at PT Growell Indo Metal.

**Keywords:** Competence, Workload, Work Stress, Employee Performance.

## 1. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era persaingan industri manufaktur yang semakin kompetitif, kualitas produk menjadi faktor krusial dalam menentukan keberlangsungan dan daya saing perusahaan (Indriastuti & Nugroho, 2020). PT Growell Indo Metal, sebagai produsen nipple pipa baja yang menuntut presisi tinggi, menghadapi tantangan serius akibat meningkatnya keluhan pelanggan terkait produk cacat. Keluhan tersebut umumnya mencakup ketidaksesuaian spesifikasi teknis, kesalahan label produk, hingga cacat fisik yang dapat memengaruhi fungsi dan keselamatan pengguna akhir (Sari & Prabowo, 2022). Situasi ini tidak hanya mengancam reputasi perusahaan sebagai produsen terpercaya, tetapi juga menimbulkan risiko hilangnya kepercayaan pelanggan jangka panjang. Menurut Firmansyah dan Susanto (2021), keluhan pelanggan yang tidak tertangani dengan baik dapat mengakibatkan turunnya loyalitas dan berpindahnya pelanggan ke kompetitor yang dinilai lebih berkualitas. Selain itu, tingginya tingkat komplain dapat memicu konsekuensi finansial, baik dalam bentuk biaya pengembalian produk, penurunan volume penjualan, maupun kerusakan hubungan bisnis strategis.

Lebih lanjut, kualitas produk yang dihasilkan tidak bisa dilepaskan dari kinerja karyawan di lini produksi. Karyawan yang bekerja dengan tingkat konsentrasi rendah, kelelahan, atau tidak memiliki kompetensi yang memadai berpotensi besar melakukan kesalahan dalam produksi, yang pada akhirnya menyebabkan terjadinya cacat produk. Oleh karena itu, produktivitas dan kinerja individu maupun tim di perusahaan manufaktur memainkan peran vital dalam menjaga mutu dan konsistensi produk. Selain itu, tingginya tingkat komplain dapat memicu konsekuensi finansial, baik dalam bentuk biaya pengembalian produk, penurunan volume penjualan, maupun kerusakan hubungan bisnis strategis.

| No.   | Jenis Keluhan                             | Jumlah Kasus | Persentase (%) | Deskripsi Keluhan Umum                                                           |
|-------|-------------------------------------------|--------------|----------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | Ketidaksesuaian ukuran/panjang ulir       | 38           | 28,8%          | Ukuran ulir tidak sesuai standar fitting, menyebabkan kebocoran saat instalasi.  |
| 2     | Label/barcode tidak sesuai                | 25           | 18,9%          | Barcode salah atau tidak terbaca oleh sistem pelanggan saat masuk gudang.        |
| 3     | Produk berkarat/tampilan fisik buruk      | 21           | 15,9%          | Muncul karat ringan karena penyimpanan tidak sesuai atau tidak diberi pelindung. |
| 4     | Produk penyok atau cacat bentuk           | 19           | 14,4%          | Produk tertekan atau terbentur saat proses pengemasan atau pengiriman.           |
| 5     | Jumlah produk tidak sesuai dengan invoice | 17           | 12,9%          | Kekurangan unit dalam satuan kemasan, tidak sesuai dokumen pengiriman.           |
| 6     | Pengiriman tidak tepat waktu              | 11           | 8,3%           | Terlambat dari waktu yang dijanjikan, terutama untuk pesanan bulk proyek.        |
| Total |                                           | 131 kasus    | 100%           |                                                                                  |

tabel 1 Keluhan Pelanggan Periode Januari - April 2025

Berdasarkan data internal PT Growell Indo Metal periode Januari–Juni 2025, terdapat 131 kasus keluhan pelanggan yang sebagian besar berkaitan dengan kualitas hasil produksi. Keluhan dominan meliputi ketidaksesuaian ukuran ulir (28,8%), kesalahan label atau barcode (18,9%), serta cacat fisik produk seperti karat dan penyok (30,3%). Fenomena ini menunjukkan adanya permasalahan pada indikator kinerja karyawan bagian produksi, khususnya pada aspek ketelitian, ketepatan, dan pengendalian kualitas. Tingginya angka keluhan ini tidak hanya berdampak pada reputasi perusahaan, tetapi juga mengindikasikan perlunya peningkatan kompetensi, pengaturan beban kerja yang lebih proporsional, dan pengelolaan stres kerja agar kinerja karyawan dapat optimal dan konsisten.

Kinerja karyawan memiliki hubungan langsung dengan jumlah keluhan yang diterima. Kesalahan dalam ukuran, label, maupun kondisi fisik produk mencerminkan rendahnya ketelitian, efektivitas, dan kepatuhan terhadap standar kerja. Dengan demikian, penurunan kinerja akan meningkatkan potensi cacat produk dan keluhan pelanggan, sedangkan peningkatan kinerja akan berkontribusi pada penurunan keluhan dan peningkatan kepuasan pelanggan.

Kualitas produk dapat dipengaruhi oleh performa karyawan. menurut gultom (2023) kinerja dan disiplin karyawan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kualitas produk. Faktor-faktor seperti manusia, material, metode, mesin, dan lingkungan berkontribusi terhadap kualitas produk, dengan kinerja dan disiplin karyawan sebagai elemen kunci. Selain itu, pelatihan kerja yang efektif juga terbukti meningkatkan kualitas produk secara signifikan.

Tabel 2 Data evaluasi kinerja internal

| Indikator Kinerja Produksi            | Target       | Realisasi    | Capaian (%)              |
|---------------------------------------|--------------|--------------|--------------------------|
| Tingkat akurasi label & barcode       | 100%         | 94%          | 94%                      |
| Tingkat kesesuaian ukuran produk      | 100%         | 91%          | 91%                      |
| Tingkat produk tanpa cacat fisik      | ≥ 98%        | 95%          | 95%                      |
| Rata-rata waktu penyelesaian produksi | ≤ 8 jam/unit | 8,7 jam/unit | 108,7% dari target waktu |
| Tingkat kehadiran karyawan            | 100%         | 96%          | 96%                      |

Dari tabel 2 di atas terlihat bahwa beberapa penilaian kinerja belum mencapai target yang ditetapkan. Akurasi label & barcode hanya 94%, tingkat kesesuaian ukuran produk 91%, dan produk bebas cacat fisik 95%. Hal ini sejalan dengan jenis keluhan pelanggan yang paling dominan.

Stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi performa karyawan secara signifikan. Dalam berbagai penelitian, stres kerja terbukti berkontribusi terhadap penurunan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas individu dalam menyelesaikan tugas. Heriyanto dan Handayani (2020) menjelaskan bahwa stres kerja yang berlebihan dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan motivasi kerja, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Fitriani, dkk. (2021) juga menunjukkan bahwa stres kerja berdampak langsung pada performa, terutama dalam hal akurasi dan kecepatan kerja. Karyawan yang mengalami stres cenderung mengalami kelelahan mental, menurunnya semangat kerja, serta meningkatnya kemungkinan melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Selain itu, Sari dan Nurcahyo (2022) mengungkapkan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan burnout, yang kemudian berdampak pada penurunan kualitas dan kuantitas kinerja. Hal ini menjadi tantangan serius, terutama dalam lingkungan kerja yang menuntut ketelitian dan produktivitas tinggi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengenali sumber stres di tempat kerja dan mengembangkan strategi mitigasi, seperti dukungan psikologis, manajemen beban kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang sehat, guna menjaga performa karyawan tetap optimal (Wibowo & Prasetyo, 2023).

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Ketika beban kerja melebihi kapasitas individu, baik dari segi fisik maupun mental, maka hal tersebut dapat mengakibatkan kelelahan, stres, dan penurunan produktivitas. Fauzan dan Ali (2024) menjelaskan bahwa beban kerja yang berlebihan menyebabkan penurunan fokus, meningkatnya risiko kesalahan, serta turunnya kualitas hasil kerja. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas juga berdampak pada rendahnya

efisiensi dan efektivitas kerja (Lestari & Suryanto, 2022). Selain itu, penelitian oleh Hidayah dan Pratama (2021) menunjukkan bahwa beban kerja tinggi menurunkan motivasi dan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan, sehingga mengurangi komitmen terhadap tugas dan pencapaian target organisasi. Dalam jangka panjang, akumulasi beban kerja yang tidak terkendali dapat menyebabkan burnout, menurunkan keterlibatan kerja (*work engagement*), dan memicu niat untuk resign (Wijaya & Rachmawati, 2023).

Kompetensi berperan penting dalam menunjang efektivitas dan kualitas kinerja karyawan. Kompetensi mencakup kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Ketika kompetensi karyawan sesuai dengan tuntutan posisi kerja, maka mereka cenderung lebih adaptif, mandiri, dan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kompetensi rendah lebih rentan mengalami kesalahan kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, dan ketergantungan terhadap supervisi (Putri & Santoso, 2021). Penelitian oleh Maulana dan Hidayati (2022) menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap pencapaian target kerja dan kepuasan atasan. Bahkan dalam kondisi kerja yang menantang, karyawan yang kompeten lebih mampu bekerja di bawah tekanan dan tetap menjaga kualitas. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi melalui pelatihan yang terstruktur dan pemberian tugas yang sesuai dengan keahlian menjadi strategi penting bagi organisasi untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja, kompetensi, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun umumnya dikaji secara terpisah dan pada sektor berbeda, sehingga belum menjelaskan secara spesifik kaitannya dengan keluhan pelanggan akibat cacat produk di industri metal khususnya nipple pipa baja. Di PT Growell Indo Metal, gap antara target dan realisasi kinerja, seperti akurasi label 94% dan kesesuaian ukuran 91%, selaras dengan tingginya keluhan pelanggan (131 kasus/4 bulan), menunjukkan perlunya penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut untuk meningkatkan kualitas produk dan kepuasan pelanggan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, terlihat bahwa kualitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan sangat erat kaitannya dengan kinerja individu di lini produksi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kompetensi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Growell Indo Metal. Atas dasar tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi stres kerja, beban kerja dan kompetensi atas fenomena di atas terhadap kinerja karyawan di PT Growell Indo Metal dengan mengajukan pertanyaan (i) apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (ii) apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta (iii) apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2. Kajian Pustaka**

### **2.1 Kompetensi**

Kompetensi merupakan salah satu aspek penting yang berperan dalam menentukan efektivitas kinerja individu di lingkungan kerja. Menurut Rachmaniza (2020), kompetensi adalah karakteristik dasar yang melekat pada diri seseorang dan berkaitan erat dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Karakteristik ini memiliki hubungan sebab-akibat dengan kriteria yang digunakan sebagai acuan untuk menilai apakah seseorang bekerja secara efektif atau menunjukkan kinerja yang unggul dalam situasi tertentu.

Senada dengan hal tersebut, Rahmat (2019) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang berkaitan dengan kinerja yang efektif dan/atau unggul dalam situasi kerja tertentu. Rahmat (2019) juga mengemukakan bahwa terdapat lima karakteristik utama sebagai indikator dalam mengukur kompetensi, yaitu:

1. Motif, yaitu dorongan atau keinginan yang secara konsisten dimiliki oleh seseorang sehingga mendorong terjadinya suatu tindakan.
2. Sifat (traits), yaitu karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi tertentu.
3. Konsep diri (self-concept), yaitu sikap, nilai-nilai, atau citra diri yang dimiliki oleh seseorang.
4. Pengetahuan (knowledge), yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam suatu bidang tertentu.
5. Keterampilan (skills), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas fisik maupun mental secara efektif.

Kelima indikator tersebut menjadi dasar dalam menilai dan mengevaluasi kompetensi individu dalam suatu organisasi.

*Human Capital Theory* (Becker, 1964) yang menyatakan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki individu merupakan bentuk modal yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Semakin tinggi modal manusia yang dimiliki karyawan, semakin besar kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, kompetensi mencakup kombinasi antara:

1. Motif – dorongan atau keinginan yang konsisten dalam bekerja.
2. Sifat (traits) – karakteristik pribadi yang stabil.
3. Konsep diri (self-concept) – sikap, nilai, dan citra diri.
4. Pengetahuan (knowledge) – wawasan dan informasi yang relevan.
5. Keterampilan (skills) – kemampuan teknis maupun non-teknis.

Berdasarkan teori ini, peningkatan kompetensi karyawan di PT Growell Indo Metal diharapkan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## **2.2 Beban Kerja**

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal. Menurut Koesomowidjojo (2017), beban kerja adalah aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena mencerminkan jumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Rohman dan Ichsan (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan atau unit kerja dalam waktu yang telah ditentukan. Ketidakseimbangan beban kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja, kelelahan kerja, bahkan stres.

Dalam penelitian ini, indikator beban kerja mengacu pada pendapat Menurut Hirmawati (2016) dalam Royhan (2024), indikator beban kerja meliputi:

1. Waktu kerja, yaitu waktu yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan produksi.
2. Target yang harus dicapai, yaitu persepsi individu terhadap besarnya target kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk diselesaikan.
3. Jumlah pekerjaan dan beban kerja yang berlebihan, yaitu pekerjaan yang diberikan oleh atasan dalam jumlah besar yang melebihi kapasitas karyawan.

4. Sikap atasan, yaitu perlakuan atasan yang tidak adil dalam memberikan tugas serta kecenderungan atasan yang terlalu sering mengawasi pekerjaan karyawan sehingga menimbulkan tekanan atau kecemasan.
5. Semangat kerja, yaitu sikap individu dalam menjalani proses kerja, termasuk perasaan kurang dihargai oleh perusahaan atas hasil kerja yang telah diberikan serta kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Beban kerja dapat dipahami melalui lensa Teori Ergonomi (Human Factors Engineering). Teori ini berfokus pada perancangan sistem dan lingkungan kerja agar sesuai dengan kemampuan dan keterbatasan manusia. Beban kerja adalah aspek sentral dalam ergonomi, di mana ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas pekerja dapat menyebabkan beban kerja berlebih dan berdampak negatif.

### 2.3 Stres Kerja

Stres kerja merupakan salah satu isu penting dalam dunia kerja yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis maupun kinerja karyawan. Luthans (2006) mendefinisikan stres sebagai respons individu dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai akibat dari tindakan, situasi, atau peristiwa lingkungan yang memberikan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan kepada seseorang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja muncul karena adanya tuntutan dari lingkungan, dan setiap individu memiliki respons yang berbeda-beda dalam menghadapinya.

Robbins (2003) menyebutkan beberapa indikator stres kerja yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi tingkat stres yang dialami oleh karyawan, antara lain:

#### 1. Tuntutan Tugas (Task Demands)

Faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, seperti kondisi kerja, tata letak tempat kerja, dan lingkungan fisik.

#### 2. Tuntutan Peran (Role Demands)

Tekanan yang muncul sebagai akibat dari peran tertentu yang dijalankan dalam organisasi, misalnya ketidakjelasan peran atau konflik peran.

#### 3. Tuntutan Interpersonal (Interpersonal Demands)

Tekanan yang berasal dari hubungan dengan rekan kerja, atasan, atau bawahan.

#### 4. Struktur Organisasi (Organizational Structure)

Struktur organisasi yang tidak jelas, termasuk ketidakjelasan posisi, peran, kewenangan, dan tanggung jawab dapat memicu stres.

#### 5. Kepemimpinan dalam Organisasi

Gaya kepemimpinan dalam organisasi dapat menciptakan iklim organisasi yang penuh ketegangan, ketakutan, dan kecemasan apabila tidak dikelola dengan baik.

Lebih lanjut, Rivai (2015) menyatakan bahwa stres merupakan istilah umum yang mencakup tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, rasa takut, kecemasan, depresi, hingga kehilangan kendali. Stres kerja terjadi ketika ketegangan fisik dan psikologis menciptakan ketidakseimbangan dalam tubuh, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi umum seorang karyawan.

Stres kerja dapat dikaitkan dengan Teori Stres Umum (General Adaptation Syndrome - GAS) yang dikembangkan oleh Hans Selye (1956). Teori ini menjelaskan respons fisiologis tubuh terhadap stresor, yang melibatkan tiga tahap: alarm, resistance, dan exhaustion. Meskipun Selye fokus pada aspek fisiologis, konsep ini menjadi dasar bagi pemahaman stres dalam konteks yang lebih luas, termasuk di

tempat kerja. Stres kerja timbul karena adanya tuntutan dari lingkungan, dan setiap individu memiliki respons yang berbeda-beda dalam menghadapinya.

## **2.4 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Senada dengan itu, Fahmi (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu pada dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Lebih lanjut, Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa dimensi dan indikator yang menggambarkan keberhasilan dalam pelaksanaan tugas serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Adapun dimensi kinerja karyawan tersebut antara lain:

### **1. Kualitas Kerja**

Mengacu pada standar mutu dari hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Kualitas kerja dinilai berdasarkan ketepatan, ketelitian, serta penyelesaian tugas sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.

### **2. Kuantitas Kerja**

Berkaitan dengan jumlah atau volume pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Dimensi ini menilai seberapa efisien seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja.

### **3. Ketepatan Waktu**

Menilai sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengelola waktu dan menyusun skala prioritas kerja.

### **4. Efektivitas**

Mengukur sejauh mana karyawan mampu memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Efektivitas mencakup pencapaian target kerja yang relevan dengan hasil yang diharapkan.

### **5. Kemandirian**

Menggambarkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tanpa terlalu bergantung pada arahan atau pengawasan langsung dari atasan. Dimensi ini menilai inisiatif, rasa percaya diri, dan kemampuan dalam mengambil keputusan secara mandiri.

### **6. Komitmen terhadap Pekerjaan**

Menilai tingkat dedikasi, loyalitas, dan keseriusan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Komitmen kerja mencerminkan sikap dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat ia bekerja.

Kinerja karyawan dapat dipandang dari perspektif Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM adalah disiplin ilmu yang membahas bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusianya secara efektif untuk mencapai tujuan strategis. Kinerja karyawan merupakan output kunci dari proses MSDM yang berhasil, mencerminkan sejauh mana karyawan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Teori Organisasi juga relevan, di mana kinerja individu adalah bagian integral dari

kinerja organisasi secara keseluruhan, yang dicapai melalui struktur, proses, dan perilaku dalam organisasi.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

Putra dan Wulandari (2023) meneliti pengaruh keterlibatan karyawan (Employee Engagement) terhadap kinerja pada industri manufaktur di Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee engagement memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dengan kontribusi 46% terhadap variasi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa terlibat secara emosional cenderung memiliki motivasi lebih tinggi dan menunjukkan kinerja yang konsisten

Astuti dan Pranata (2024) melakukan penelitian pada perusahaan otomotif dan menemukan bahwa kepuasan kerja (Job Satisfaction) mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Kepuasan kerja berperan sebagai faktor motivasi yang mendorong karyawan untuk memenuhi target kualitas dan kuantitas kerja.

Rahayu et al. (2023) menganalisis hubungan work–life balance dengan kinerja karyawan di sektor manufaktur. Hasilnya menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja, terutama dalam mengurangi tingkat kelelahan dan meningkatkan fokus saat bekerja.

## 2.6. Hipotesis

### 1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi adalah kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas secara efektif (Rachmaniza, 2020). Menurut **Human Capital Theory** (Becker, 1964), pengetahuan dan keterampilan merupakan bentuk modal yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016). Kinerja mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen terhadap pekerjaan.

Berdasarkan teori tersebut, kompetensi menjadi faktor kunci yang mempengaruhi kinerja. Karyawan yang memiliki pengetahuan teknis memadai, keterampilan sesuai tuntutan pekerjaan, dan perilaku kerja positif akan lebih mampu menghasilkan output berkualitas tinggi, tepat waktu, dan sesuai target. Hal ini diperkuat oleh penelitian Setiawan & Putra (2020) serta Maulana & Hidayati (2022) yang menunjukkan pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

**H1:** Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### 2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja adalah jumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu (Rohman & Ichsan, 2021). Menurut **Job Demands–Resources Model** (Demerouti et al., 2001), tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat menguras kapasitas fisik dan mental, sehingga menurunkan kemampuan karyawan untuk mempertahankan kualitas kerja.

Kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan sebelumnya, diukur dari sejauh mana karyawan dapat mencapai target kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan fokus, meningkatkan risiko kesalahan, dan mengurangi produktivitas.

Secara teoritis, semakin tinggi beban kerja yang tidak diimbangi sumber daya yang memadai, semakin besar kemungkinan kinerja menurun. Hal ini sejalan dengan

penelitian Malau & Kasmir (2021) dan Setyanti dkk. (2022) yang menemukan pengaruh negatif signifikan beban kerja terhadap kinerja.

**H2:** Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### 3. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

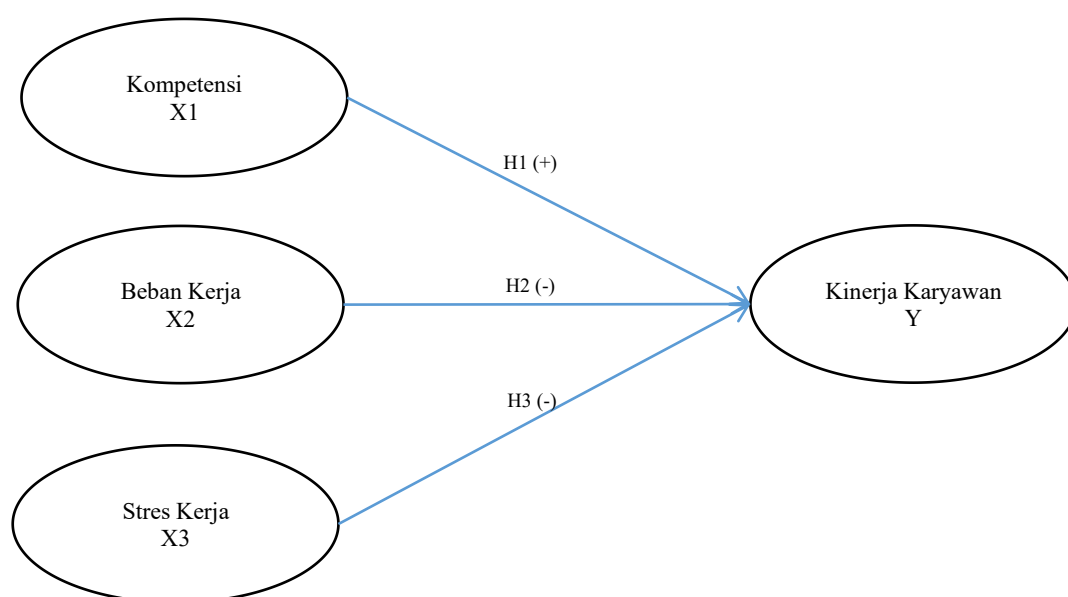
Stres kerja adalah respon fisik dan psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya individu (Luthans, 2006). Berdasarkan *Model Stres Transaksional* (Lazarus & Folkman, 1984), stres terjadi ketika individu memandang tuntutan pekerjaan sebagai ancaman terhadap kemampuan mereka, yang dapat mengganggu konsentrasi, motivasi, dan efektivitas kerja.

Kinerja karyawan yang optimal membutuhkan kondisi psikologis yang stabil. Ketika stres kerja tinggi, energi dan fokus karyawan terpecah, sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja menurun. Sebaliknya, stres yang terkendali dapat membantu meningkatkan kewaspadaan dan kinerja.

Penelitian Tran & Nguyen (2023) dan Haryono dkk. (2022) menunjukkan bahwa stres kerja yang berlebihan berdampak negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H3:** Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## 2.7. Kerangka Teori



Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, kerangka berpikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

1. **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan:** Hubungan positif antara kompetensi dan kinerja karyawan didasarkan pada argumen dari Teori Modal Manusia yang menyatakan bahwa investasi pada kemampuan individu akan meningkatkan produktivitas. Model kompetensi Spencer & Spencer (1993) lebih lanjut menjelaskan bahwa karakteristik dasar seperti pengetahuan, keterampilan, dan motif secara langsung berkontribusi pada kinerja superior. Penelitian empiris juga mendukung hubungan ini, seperti yang ditunjukkan oleh Setiawan dan Putra (2020) serta Maulana dan Hidayati (2022) yang

menemukan pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja. Oleh karena itu, diduga kompetensi karyawan akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan:** Hubungan negatif antara beban kerja dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui Teori Beban Kerja Mental dan Job Demands-Resources Model. Beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan kelelahan, penurunan fokus, dan peningkatan kesalahan, seperti yang dijelaskan oleh Fauzan dan Ali (2024). Lestari dan Suryantotjuga (2022) mengemukakan bahwa ketidakseimbangan beban kerja berdampak pada rendahnya efisiensi dan efektivitas kerja. Penelitian terdahulu oleh Malau dan Kasmir secara konsisten menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, diduga beban kerja akan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan:** Dampak negatif stres kerja terhadap kinerja didukung oleh Teori Stres Selye yang membahas tahap kelelahan akibat stres berkepanjangan, serta Model Stres Transaksional Lazarus dan Folkman yang menunjukkan bahwa stres dapat timbul ketika tuntutan melebihi sumber daya individu. Heriyanto dan Handayani (2020) menjelaskan bahwa stres kerja berlebihan mengganggu konsentrasi dan menurunkan motivasi, berdampak negatif pada kinerja.