



Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai CV. Aliya Hijab)

Rini Nurpadilah^{1*}, Raisa Hilia Aini Syifa²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Universitas Cipasung Tasikmalaya, Indonesia

Email: rininurpadi@gmail.com¹, raisa.hilia2019@uncip.ac.id²

*Penulis Korespondensi: rininurpadi@gmail.com

Abstract. *This research aims to examine the influence of workload and competence on employee performance at CV. Aliya Hijab. Employee performance is a crucial factor in achieving organizational goals because it reflects the effectiveness and productivity of human resources in carrying out their responsibilities. Workload and competence are considered important factors that may affect how employees perform their duties and contribute to organizational success. This study employed a quantitative approach with descriptive and verification research designs. Data were collected through questionnaires distributed to 97 employees of CV. Aliya Hijab, who were selected as research respondents. The collected data were analyzed using Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 26. The results indicate that workload has a negative but statistically insignificant effect on employee performance, suggesting that variations in workload do not significantly determine employee performance levels in the company. Therefore, the first hypothesis is rejected. In contrast, competence has a positive and significant effect on employee performance, indicating that employees with higher levels of knowledge, skills, and abilities tend to demonstrate better work performance. Thus, the second hypothesis is accepted. Simultaneously, workload and competence explain 23.3% of the variance in employee performance, while the remaining 76.7% is influenced by other factors not included in this study. These findings highlight the importance of developing employee competence to improve organizational performance.*

Keywords: *Company; Competence; Employee Performance; Human Resource Management; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Aliya Hijab. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena mencerminkan efektivitas dan produktivitas sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Beban kerja dan kompetensi dipandang sebagai faktor yang dapat memengaruhi tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dan verifikatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 97 karyawan CV. Aliya Hijab yang dijadikan responden penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama ditolak. Sebaliknya, kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima. Secara simultan, beban kerja dan kompetensi mampu menjelaskan 23,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 76,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi.

Kata Kunci: Beban Kerja; Kinerja Pegawai; Kompetensi; Manajemen Sumber Daya Manusia; Perusahaan.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah pemicu utama dalam memutuskan kesuksesan organisasi, baik di sektor publik ataupun swasta (Ari Putri Setyoningrum, 2024). Dalam dunia yang semakin kompetitif, bisnis harus mampu meningkatkan kinerja pegawai untuk meraih target organisasi dengan cara yang efisien dan efektif. Kinerja pegawai adalah indikator utama dari keberhasilan sumber daya manusia (SDM) mengingat kinerja yang optimal akan langsung mempengaruhi produktivitas dan daya saing perusahaan (Endang Purwanti, 2022).

Pertumbuhan sektor industri di Indonesia, khususnya industri pengolahan serta Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM), memperlihatkan tren yang terus naik dalam beberapa tahun terakhir (Fahira et al., 2024). Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) (2023), industri pengolahan memberikan kontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dan krusial dalam mengurangi biaya tenaga kerja. Hal ini menandakan jika sektor industri berperan penting dalam memajukan pertumbuhan ekonomi serta membuka lapangan kerja.

Seiring dengan meningkatnya permintaan pasar, khususnya pada industri konveksi, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kapasitas produksi secara optimal (Purwati et al., 2022). Kondisi ini menyebabkan meningkatnya beban kerja pegawai, terutama pada periode tertentu yang bersifat musiman, seperti menjelang hari raya atau meningkatnya tren fashion. Jika tidak diimbangi dengan pengendalian sumber daya manusia yang baik, peningkatan beban kerja itu berpotensi menimbulkan kelelahan kerja dan berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai jadi salah satu faktor terpenting dalam memastikan kesuksesan suatu perusahaan. Kinerja pegawai meminimalkan hasil kerja seseorang ketika mereka menjalankan tugas dan kewajibannya selaras dengan standar yang telah ditetapkan (Kasdi, 2025). Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk beban kerja dan kompetensi pegawai.

Fenomena tersebut juga terjadi pada CV. Aliya Hijab yang menjadi salah satu usaha yang berkecimpung dalam lingkup konveksi hijab. Dalam menjalankan aktivitas usahanya, perusahaan ini menghadapi tantangan dalam pengelolaan kinerja pegawai, terutama pada saat terjadi peningkatan permintaan produk. Berdasarkan hasil survei diperoleh informasi bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Hal ini diindikasikan oleh adanya kelambatan dalam penyelesaian pekerjaan, hasil kerja yang belum konsisten, serta belum tercapainya target produksi secara maksimal. Terutama pada periode-periode tertentu, seperti pada event tanggal kembar, bulan Ramadhan serta menjelang tahun ajaran baru sekolah. Pada periode tersebut, permintaan produk cenderung meningkat secara signifikan, sehingga menyebabkan beban kerja pegawai menjadi lebih tinggi dari biasanya. Kondisi ini mengakibatkan pegawai wajib berjuang ekstra dan dalam waktu yang terbatas, sehingga berdampak pada menurunnya efektivitas dan efisiensi kerja.

Selanjutnya, Beban kerja yaitu seluruh total pekerjaan dan tanggung jawab yang harus di tuntaskan oleh seorang pekerja dalam periode yang di tetapkan. Ini termasuk jumlah pekerjaan, kompleksitas pekerjaan, dan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya (Sinaga & Indriyani, 2025). Studi sebelumnya telah mengkonfirmasi bahwa

beban kerja memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Riau (Dina Yonita Muslim, Rahayu Setianingsih, 2024). Berarti beban kerja bukanlah determinan utama yang berdampak pada kinerja pegawai; jadi, peningkatan atau penurunan beban kerja tidak selalu menunjukkan tingkat produktivitas yang dicapai.

Kompetensi yaitu gabungan antara keterampilan, pengetahuan, keahlian, serta kepribadian yang ada di individu dan terlibat aktif dalam menetapkan kualitas kerjanya di tempat kerja. Di perusahaan, setiap pegawai mempunyai keahlian yang berbeda. Menurut Busro, kompetensi yaitu totalitas kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan aspek internal lainnya untuk melangsungkan tugas atau pekerjaan secara efektif (Rosi & Rozkee, 2022 dalam Rohman et al., 2025). Studi sebelumnya oleh (Anggriawan et al., 2023) membuktikan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Demak. Yang artinya ketika kompetensi pegawai meningkat, maka hasil kerja mereka juga meningkat. Studi lain juga membuktikan beban kerja dan kompetensi secara bersamaan memiliki dampak pada kinerja pegawai di organisasi pemerintah (Purwana & Novianti, 2022)

Meskipun penelitian berkenaan dengan pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan, masih ada beberapa kesenjangan penelitian yang perlu diatasi. Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada instansi pemerintahan atau perusahaan besar, sehingga penelitian pada sektor usaha kecil menengah (UKM), khususnya industri konveksi, masih relatif terbatas. Kedua, penelitian sebelumnya umumnya belum mempertimbangkan kondisi beban kerja yang bersifat fluktuatif atau musiman, seperti peningkatan permintaan pada periode tertentu yang dapat memberikan tekanan kerja lebih tinggi kepada pegawai. Ketiga, masih terbatas penelitian yang menggunakan data empiris langsung berdasarkan kondisi nyata di lapangan, khususnya melalui hasil studi pendahuluan pada industri konveksi skala kecil.

Berdasarkan fenomena yang terjadi serta adanya ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu penting untuk dilakukan karena adanya permasalahan nyata yang terjadi di CV. Aliya Hijab terkait menurunnya kinerja pegawai akibat tingginya beban kerja dan belum optimalnya kompetensi. Selain itu, penelitian ini juga di untuk mengisi kesenjangan penelitian yang masih ada, khususnya pada sektor usaha konveksi skala kecil dengan karakteristik beban kerja yang fluktuatif.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merujuk pada efektivitas individu dalam menuntaskan tugas pekerjaan mereka, yang dilihat berdasarkan hasil yang diraih dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan (Robbins dan Judge, 2020 dalam Sari & Ali, 2024). Selain itu, pegawai kinerja merujuk pada hasil kerja individu, dari segi kualitas ataupun kuantitas, dalam mengimplementasikan tugas sejalan dengan tanggung jawab yang diemban (Mangkunegara, 2017 dalam (Desy Puspita 1, 2020). Selanjutnya Menurut Sherlie & Hikmah (2020) dalam Kurniawan et al (2025) Kinerja pegawai ialah sebuah pencapaian kerja yang baik berdasarkan kuantitas ataupun kualitas yang diraih pegawai dalam melaksanakan tugasnya selaras dengan tanggung jawab yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun indikator kinerja pegawai, ialah 1. kualitas kerja; mutu hasil pekerjaan yang diperoleh pegawai berdasarkan standar yang sudah ditetapkan, 2. kuantitas kerja; adalah ukuran yang membuktikan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pekerja, 3. ketepatan waktu penyelesaian; mengacu pada kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan kerangka waktu atau tenggat waktu yang ditentukan, 4. Efektivitas; kemampuan pegawai mencapai tujuan atau target kerja dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada secara maksimal, 5. Efisiensi; kemampuan pegawai menuntaskan pekerjaan dengan menggunakan waktu, tenaga, dan sumber daya yang minimal namun tetap menghasilkan hasil yang optimal. (Budiyanto, 2020 dalam Sari & Ali, 2024)

Beban Kerja

Menurut Aulia & Ali (2024) Beban kerja yaitu suatu volume pekerjaan yang diberikan untuk tenaga kerja baik berbentuk fisik ataupun mental dan menjadi tanggung jawabnya, setiap pekerjaan yang ditugaskan atasan kepada bawahannya merupakan beban kerja yang harus diselesaikan oleh bawahannya masing-masing. Selanjutnya Menurut Dhaniala (2010:16) dalam Wahyudi et al (2023) Beban kerja ialah kegiatan yang wajib di tuntaskan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam waktu tertentu. Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan; ini terdiri dari tugas-tugas yang mestinya dilakukan oleh karyawan dan yang telah ditetapkan selaras dengan tolak ukur kerja perusahaan berdasarkan jenis pekerjaan yang mereka lakukan (Solania et al., 2023) dalam (Hadjri & Margareth, 2025). Adapun indikator beban kerja ialah, 1. Target yang harus dicapai; sasaran atau hasil kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dan harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu yang ditentukan, 2. kondisi pekerjaan; keadaan atau situasi lingkungan kerja yang memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai, 3. pemanfaatan

waktu kerja; Kemampuan pegawai untuk menggunakan waktu kerja mereka secara efektif agar dapat memenuhi tenggat waktu, 4. jumlah dan volume pekerjaan; jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan selama periode tertentu, 5. standar pekerjaan; ukuran atau kriteria yang digunakan perusahaan sebagai panduan untuk melaksanakan dan mengevaluasi hasil kerjanya (Budiasa 2021: 30–55 dalam Reza Indra Pratama, 2025)

Kompetensi

Menurut Edison dkk (2018, p. 140) dalam Purwana & Novianti (2022) Kompetensi yaitu kecakapan individu untuk melaksanakan tugas dengan efektif dan memiliki keterampilan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka. Kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan mereka tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan, tetapi juga oleh pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. Kompetensi juga merupakan seni, kemampuan dan kemahiran yang di tentukan oleh pekerjaan (Tegallalang, 2022). Spencer dalam Moehariono (2014) dalam Wiguna & Lijan Poltak Sinambela (2025) mendefinisikan kompetensi yaitu karakteristik mendasar individu yang berkaitan dengan efektivitas kinerja dan mempunyai hubungan kausal dengan pencapaian kriteria unggul. Kompetensi diukur melalui beberapa indikator yaitu: 1. Watak; karakter atau sifat dasar yang mempengaruhi kinerja individu di tempat kerja, 2. Motif; dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hasil yang diinginkan, 3. konsep diri; pandangan atau penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri, 4. Pengetahuan; pemahaman atau informasi yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya, dan 5. Keterampilan; kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaan secara efektif (Spencer dalam Moehariono 2014 dalam Wiguna & Lijan Poltak Sinambela 2025).

3. METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini ialah pegawai yang bekerja di CV. Aliya Hijab yang berlokasi di Kabupaten Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif yang berfungsi untuk menganalisis pengaruh antar variabel melalui pengumpulan data berbentuk angka yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner. Populasi sasaran dalam penelitian ini ialah pegawai yang bekerja di CV. Aliya Hijab sebanyak 97 orang yang terlibat langsung dalam aktivitas produksi maupun operasional. Penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh (sensus), juga dikenal sebagai teknik sampling non-probability. Dimana seluruh populasi diambil sebagai sampel penelitian. Adapun jenis data yang dipakai ialah data primer, ialah data yang di peroleh dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai. Kuesioner disusun secara

tertutup dengan memakai skala Likert, yang bertujuan untuk mengukur variabel beban kerja, kompetensi, dan kinerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pengambilan sampel pada uji ini dilakukan terhadap pegawai yang bekerja di CV. Alya Hijab sebanyak 97 orang. Instrumen penelitian disebarkan dalam bentuk kuesioner yang terdiri atas 10 item pernyataan beban kerja (X1), 10 item pernyataan kompetensi (X2), dan 10 item pernyataan kinerja pegawai (Y).

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas instrumen dalam penelitian ini mengacu pada metode koefisien *Cronbach's Alpha* yang dikemukakan oleh Ghazali (2018), Sebuah variabel dinyatakan andal (reliabel) bila koefisien *Cronbach's Alpha* yang di dapatkan melebihi 0,60. Berdasarkan hasil pengujian, semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria tersebut karena nilai di atas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas.

N	Asymp.Sig. (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
97	0,200	>0,05	Normal

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasilnya membuktikan nilai Asymp. Sig 0,200 > 0,05, jadi residual berdistribusi normal dan asumsi normalitas tercukupi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas.

No	Model	<i>Collinearity</i>		Kriteria	Keterangan
		<i>Statistics</i>			
		<i>Tolerencs</i>	VIF		
1	Beban Kerja	0,535	1,868	0,10	Tidak terdapat multikolinearitas
2	Kompetensi	0,535	1,868	0,10	Tidak terdapat multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Jadi, kedua variabel independen memiliki *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, sehingga model regresi tidak mengandung multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Model ini dikatakan berbasis heteroskedastisitas kalau tingkat signifikansi Sig setiap variabel > 0,05 atau 5%.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser).

Model	Sig	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja	0,404	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompetensi	0,411	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Hasil diatas membuktikan tingkat sig sekitar 0,404 untuk variabel beban kerja dan 0,411 untuk variabel kompetensi. Karena kedua nilai tersebut berada di tingkat sig > 0,05, kesimpulannya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga data dari penelitian ini dianggap valid dan dapat diandalkan.

Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji autokorelasi menggunakan Uji Run test adalah untuk menjamin bahwa residual dalam model regresi bersifat acak dan tidak memiliki korelasi antara residual, terutama untuk data dengan urutan waktu (Ghozali, 2018). Apabila nilai Asymp. Sig > 0,05, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami masalah autokorelasi karena residual bersifat acak (random).

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi.

Keterangan	Nilai
Test Value (a)	-130,78383
Cases < Test Value	48
Cases ≥ Test Value	49
Total Cases	97
Number of Runs	40
Z	-1,938
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,053

Nilai Asymp. Sig. 0,053 > dari tingkat signifikansi 0,05. Ini membuktikan bahwa residual diperoleh secara acak dan bebas dari pola sistematis, jadi model regresi tidak ada masalah autokorelasi atau melanggar asumsi independensi. Selain itu, karena data dalam penelitian ini bersifat *cross-sectional*, asumsi autokorelasi pada dasarnya tidak dipersyaratkan, sehingga hasil ini semakin memperkuat kelayakan model.

Uji Linearitas

Hubungan dikatakan linear jika nilainya > 0,05, sedangkan nilai di bawah standar tersebut menunjukkan hubungan non-linear.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas.

Variabel	Deviation From Linearity	Keterangan
Beban Kerja	0,208	Linear
Kompetensi	0,342	Linear

Sumber: Data diolah peneliti(2026)

Tingkat signifikansi *Deviation from Linearity* sekitar 0,208 untuk variabel beban kerja dan 0,342 untuk variabel kompetensi. Karena kedua nilai tersebut > 0,05, kesimpulannya bahwa hubungan antar variabel bersifat linear, maka model regresi yang dipakai valid untuk analisis selanjutnya.

Analisis Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

Model	B (Koefisien)	Std Error
Constant	12792,966	2666,166
Beban Kerja	-0,028	0,116
Kompetensi	0,487	0,120

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Diketahui nilai konstanta sebesar 12792,966 dan untuk beban kerja (nilai B) -0,028 sementara kompetensi (nilai B) 0,487. Oleh karena itu, di dapat persamaan regresi linear berganda:

$$Y = 12792,966 - 0,028 X_1 + 0,487 X_2 \dots\dots\dots(i)$$

Uji Kesesuaian Model (Uji F)

Tabel 7. Kesesuaian Model (Uji F).

Model	F-hitung	F-tabel ($\alpha = 0,05$)	Sig	Keterangan
1	14,253	3,09	<0,000	Model layak

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Nilai F hitung 14,253 > F tabel (3,09), disertai dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Jadi, model penelitian ini dikatakan layak, sesuai, dan memenuhi persyaratan untuk melanjutkan ke tahap pengujian menggunakan uji t.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t).

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig	Keterangan
Beban Kerja	-0,244	1,985	0,808	H_1 ditolak
Kompetensi	4,069	1,985	0,000	H_2 diterima

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil: Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan yakni beban kerja bukan faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga peningkatan atau penurunan beban kerja tidak secara langsung menentukan tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan. Fenomena dilapangan memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai CV. Aliya Hijab telah terbiasa menghadapi tuntutan pekerjaan yang beragam dan mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan beban kerja yang di tugaskan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kemampuan adaptasi, pengaturan prioritas pekerjaan, dan pengelolaan waktu kerja jadi faktor penting dalam menjaga kinerja pegawai.

Variabel kompetensi memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kapasitas kompetensi yang dipunyai oleh seorang pegawai secara langsung akan menstimulasi peningkatan capaian kerjanya. Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja jadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan pegawai dalam membereskan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian, kompetensi jadi pemicu utama yang menentukan tingkat kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan di lapangan, terdapat kecenderungan bahwa karyawan dengan latar belakang pengalaman dan keterampilan yang mumpuni mampu memenuhi target organisasi dengan lebih cepat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi (R^2).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0,482	0,233	0,216	3738,400

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Nilai R 0,482, menunjukkan korelasi yang kuat antar variabel terkait beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Nilai R Square 0,233 membuktikan variabel beban kerja dan kompetensi berkontribusi sebesar 23,3% terhadap kinerja pegawai, sementara sisanya 76,7% ditentukan oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan nilai Adjusted R Square

0,216, model ini dapat dikatakan memiliki kapasitas yang memadai dalam menjelaskan keterikatan antar variabel yang diteliti.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian di simpulkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Aliya Hijab. Walaupun arah hubungannya negatif, pengaruh tersebut tidak memiliki kekuatan statistik yang berarti, maka beban kerja tidak menjadi penentu utama dalam fluktuasi kinerja pegawai. Sementara kompetensi terindikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat bahwa kompetensi merupakan pilar krusial; artinya, semakin unggul kompetensi yang dikuasai oleh pegawai, sehingga kualitas kinerja yang ditunjukkan juga akan terus melonjak. Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang harus dipertimbangkan saat menafsirkan temuan. Pertama, penelitian ini hanya memakai dua variabel ialah beban kerja dan kompetensi untuk menjelaskan kinerja pegawai, sehingga belum mampu menggambarkan secara keseluruhan faktor lain yang berpeluang mempengaruhi kinerja, contohnya motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, maupun gaya kepemimpinan. Kedua, penggunaan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen utama membuat hasil penelitian ini sangat bergantung pada persepsi responden, yang berpotensi memunculkan bias subjektivitas.

Bagi CV. Alya Hijab, diharapkan dapat lebih memfokuskan upaya peningkatan kinerja pegawai dengan peningkatan kompetensi, seperti pemberian pelatihan kerja, peningkatan keterampilan, dan pengembangan sikap profesional dalam bekerja. Lebih lanjut, perusahaan juga perlu memperhatikan penetapan tugas yang jelas serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pengalaman langsung di lapangan. Untuk penelitian mendatang, direkomendasikan pengembangan model melalui penambahan variabel baru yang relevan demi menyajikan ilustrasi yang lebih komprehensif terkait kinerja pegawai. Cakupan objek penelitian juga sebaiknya diperluas ke berbagai jenis perusahaan atau sektor lain guna memperkuat tingkat generalisasi hasil studi.

DAFTAR REFERENSI

Anggriawan, B. S., Rusdianti, E., & Santoso, D. (2023). The influence of competence, training and compensation on employee performance. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 48–67.

Ari Putri Setyoningrum, M. A. F. A. (2024). *Neraca*, 2, 397–405.

- Aulia, N., & Ali, H. (2024). Pengaruh insentif, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT RAPP (APRIL) Pangkalan Kerinci, Pelalawan, Riau. *Jurnal*, 6(1), 683–691.
- Desy Puspita, S. W. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Persada Arkana Buana Jakarta. *Jurnal*, 1(1), 31–41.
- Dina Yonita Muslim, Rahayu Setianingsih, & Kusumah, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal*, 1, 1–9.
- Endang Purwanti. (2022). Analisis faktor yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. *Jurnal*, 10(1), 127–138.
- Fahira, N. Z., Paujiah, N. N., & Wardiah, M. L. (2024). Perkembangan UMKM di Provinsi Jawa Barat pada tahun 2020–2022 dengan pendekatan statistik deskriptif. *Jurnal*, 3(2), 1339–1346.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadjri, M. I., & Margareth, Y. (2025). Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan pelaksana PNS Universitas Sriwijaya. *Jurnal*, 10(8), 6477–6490.
- Kasdi, B. (2025). *Jurnal*, 11(2), 207–218.
- Kurniawan, E., Rarasrespati, M., & Pakuan, U. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Sinta. *Jurnal*, 2(3).
- Purwana, K., & Novianti, G. (2022). Pengaruh beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (studi pada PNS Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta). *Jurnal*, 10, 19–30.
- Purwati, S., Mukarromah, S., Oktyajati, N., Mayasari, S., Fitroh, B. A., & Utomo, W. (2022). *Journal of Community Service in Education*, 2(2), 58–65.
- Reza Indra Pratama, S. (2025). *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 5(3), 621–631. <https://doi.org/10.32493/jism.v5i3.52691>
- Rohman, F., Nugroho, A. D., & Suwangsih, I. (2025). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Balai Bahasa Provinsi Jawa Timur. *Jurnal*, 4(3), 5117–5126.
- Sari, S. M., & Ali, H. (2024). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal*, 5(5), 1559–1566.
- Sinaga, C., & Indriyani, S. N. (2025). *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 26(2), 105–115.
- Tegallalang, D. I. K. (2022). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pengrajin ukiran kayu di Kecamatan Tegallalang. *Jurnal*, 8(1), 33–41.
- Wahyudi, S. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adhi Karya. *Jurnal*.
- Wiguna, K., & Sinambela, L. P. (2025). Pengaruh kompetensi kerja, pengelolaan laboratorium kesehatan, monitoring dan evaluasi terhadap kinerja pegawai dimediasi kesesuaian tugas pokok. *SENTRI*, 4(9), 1918–1931.