

PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI, BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT XYZ

Syafika Karima¹, Suharyanto², Yohanes Ferry Cahaya³

¹⁾ syafikakarima@gmail.com, Perbanas Institute, Jl. Perbanas, Karet Kuningan, Setiabudi, Jakarta, 12940, Indonesia

²⁾ anto@perbanas.id, Perbanas Institute, Jl. Perbanas, Karet Kuningan, Setiabudi, Jakarta, 12940, Indonesia

³⁾ ferry@perbanas.id, Perbanas Institute, Jl. Perbanas, Karet Kuningan, Setiabudi, Jakarta, 12940, Indonesia

INFO ARTIKEL

Kata kunci:

Pemanfaatan teknologi informasi,
beban kerja,
kompetensi,
kinerja
karyawan

Dikirim: 05-03-2024

Diterima: 16-05-2024

Dipublikasikan:
16-05-2024

Alamat email:
anto@perbanas.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Beban Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ. Metode data dikumpulkan melalui data primer yang diperoleh secara langsung dengan menyebarkan kuesioner kepada 126 responden, dan sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dan penelitian sebelumnya. Penelitian ini menggunakan metode Probability Sampling dengan teknik pengumpulan data Simple Random Sampling. Metode penelitian yang diterapkan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan dukungan program SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (melalui Uji T), Pemanfaatan Teknologi Informasi, Beban Kerja, dan Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Secara simultan (melalui Uji F), variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi, Beban Kerja, dan Kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT XYZ. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa hasil uji statistik pada uji normalitas dinyatakan layak digunakan karena memenuhi syarat asumsi normalitas, pada uji heteroskedastisitas disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi, serta pada uji multikolinieritas dianggap layak untuk digunakan karena tidak ada tanda-tanda multikolinieritas. Selain itu pada R Square menunjukkan bahwa 59,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Beban Kerja, dan Kompetensi, sementara 40,8% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. PENDAHULUAN

Pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mencapai tujuan maksimal ditekankan pada fokus awal terhadap elemen yang paling mendukung, yaitu SDM. Pengelolaan atau pengembangan SDM menjadi krusial untuk menciptakan individu yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang efektif, karyawan dapat dengan mudah mengatasi dan menyelesaikan tugas-tugas saat ini maupun di masa depan.

SDM, sebagai individu produktif, menjadi pendorong utama bagi organisasi, baik di institusi maupun perusahaan. Mereka merupakan aset yang perlu dilatih dan dikembangkan untuk meningkatkan kemampuan mereka. SDM dianggap kunci untuk pertumbuhan perusahaan, karena mereka berperan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi. Tantangan manajemen sumber daya manusia terletak pada peningkatan kinerja karyawan, karena kesuksesan perusahaan bergantung pada kualitas SDM.

Di era globalisasi, SDM dihadapkan pada persaingan dan masalah yang kompleks, menuntut mereka untuk menjadi individu berkualitas dan profesional dengan tingkat kompetensi yang tinggi, sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal.

PT XYZ menyadari bahwa kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan ini, sebagai pelopor asuransi jiwa syariah di Indonesia, dan telah mengembangkan berbagai produk sesuai prinsip syariah. Dengan jumlah pegawai yang bervariasi setiap tahun, perusahaan terus berupaya meningkatkan kualitas SDM untuk mencapai kinerja perusahaan terus berupaya meningkatkan kualitas SDM untuk mencapai kinerja yang baik. Objek penelitian ini adalah PT XYZ dengan jumlah pegawai dari tahun 2018 berjumlah 181 pegawai, tahun 2019 berjumlah 159 pegawai dan pada tahun 2020 mengalami penurunan berjumlah 133 pegawai serta pada tahun 2021 dan 2022 mengalami kenaikan dalam jumlah karyawan. Adapun terkait kinerja karyawan juga mengalami fluktuatif dengan detail data jumlah karyawan dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Gambar 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT XYZ

Nilai KPI	2018		2019		2020		2021		2022	
	Jumlah Karyawan	Presentase								
5	6	3,31%	1	0,63%	0	0,00%	0	0,00%	3	1,71%
4	69	38,12%	39	24,53%	1	0,75%	2	1,27%	40	22,86%
3	76	41,99%	94	59,12%	57	42,86%	82	52,23%	93	53,14%
2	30	16,57%	22	13,84%	70	52,63%	73	46,50%	39	22,29%
1	0	0,00%	3	1,89%	5	3,76%	0	0,00%	0	0,00%
Total Karyawan	181	100,00%	159	100,00%	133	100,00%	157	100,00%	175	100,00%

Sumber: Rekap KPI Karyawan tahun 2018 - 2022

Berdasarkan data tabel di atas, terlihat bahwa dalam lima tahun terakhir, persentase penilaian kinerja dan jumlah karyawan PT XYZ yang mendapatkan nilai KPI tertinggi mengalami variasi naik turun. Pada tahun 2018 - 2019, terjadi penurunan jumlah karyawan yang mendapatkan nilai KPI tertinggi, kemudian pada tahun 2019 - 2020 kembali mengalami penurunan, dan pada tahun 2020 dan 2021 tidak ada yang mendapatkan nilai KPI tertinggi hingga pada tahun 2022 terjadi peningkatan jumlah karyawan yang mendapatkan nilai KPI tertinggi.

Maka dapat di simpulkan bahwa terjadi fluktuatif penilaian kinerja karyawan di PT XYZ ini khususnya di *Key Performance Indicator* (KPI) dengan kategori baik (4) dan baik sekali (5). Fluktuasi nilai *Key Performance Indicator* (KPI) dalam perusahaan memiliki kaitan erat dengan kinerja karyawan, karena KPI mencerminkan efektivitas dan efisiensi kerja mereka. Penurunan nilai KPI dapat menunjukkan adanya masalah dalam proses kerja atau kebutuhan pelatihan tambahan, sementara peningkatan nilai KPI biasanya mencerminkan peningkatan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan karyawan. Fluktuasi ini juga mempengaruhi motivasi dan moral karyawan, di mana kenaikan KPI dapat meningkatkan semangat kerja dan penurunan KPI dapat menyebabkan tekanan dan stres.

Dengan adanya peningkatan kinerja pegawai di suatu perusahaan adalah salah satu tanda bahwa sistem informasi dan teknologi telah berhasil diterapkan dengan baik, sehingga perusahaan juga mengalami peningkatan dalam hasilnya. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja karyawan, atau prestasi kerja, dapat diartikan sebagai hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan saat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Poin penting dalam penilaian kinerja karyawan adalah fokus pada pencapaian target dengan penekanan pada kualitas dan kuantitas optimal. Sedangkan menurut Sutrisno (2019) juga menjelaskan bahwa evaluasi kinerja karyawan melibatkan aspek aspek seperti kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama, yang semuanya berkontribusi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemanfaatan teknologi informasi. Menurut Himawan dan Rizki (2016), pemanfaatan teknologi informasi mencakup pengetahuan individu terhadap penggunaan komputer, pengaruh faktor sosial di lingkungan tempat kerja yang menggunakan komputer, kebiasaan individu saat menggunakan komputer, persepsi individu terhadap konsekuensi yang diharapkan dari penggunaan komputer, serta kondisi yang mendukung dalam lingkungan kerja yang menggunakan komputer dan perangkat teknologi lainnya.

Berdasarkan hasil riset, disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memberikan dampak positif pada

kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Puji Astuti & Dharmadiaksa (2014), Sutra & Prabawa (2020), serta Udayana & Juliarsa (2022) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan yang diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sonia (2018) juga menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, faktor kedua yang memengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut penelitian Munandar (Harini et al., 2018), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam batas waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi kerja yang dimiliki. Hal ini diperkuat oleh temuan dari beberapa penelitian, seperti yang diungkapkan oleh Sutoyo (2016), Fikratunil Khasifah (2016), Zulkifli (2016), dan Fernando Reinhard Tjiabrata (2017). Mereka menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang sejalan.

Namun, hasil penelitian berbeda dari Suharti dan Susanto (2014) serta penelitian oleh Rolos, dkk. (2018), menunjukkan bahwa beban kerja justru berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan beban kerja dapat mengurangi potensi kinerja karyawan, dan sebaliknya.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Dapat didefinisikan sebagai keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja dan penerapannya dalam melaksanakan tugas di tempat kerja sesuai dengan persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2016). Menurut Edison, dkk. Namun, penelitian oleh Yohanes Susanto dan Sukoco (2019) serta Miftahul Ainun, Wawan Prahiawan, dan Daenulhay (2017) menegaskan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian untuk melihat apakah terdapat Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ.

2. KAJIAN LITERATUR

Sumber Daya Manusia

Sementara menurut Dessler (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang melibatkan perekrutan, pelatihan, penilaian, pemberian kompensasi kepada karyawan, serta penanganan aspek-aspek seperti hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan mereka. MSDM dianggap sebagai seni dan ilmu yang mengatur peran tenaga kerja serta hubungan terkait untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien (Hasibuan dalam Susan, 2019)

Berdasarkan beberapa pandangan para ahli di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa MSDM merupakan suatu proses yang melibatkan aset terpenting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Proses ini dilakukan oleh individu, di mana diharapkan setiap individu memberikan kontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai visi misi perusahaan dengan baik. Dalam esensinya, karyawan yang memiliki potensi dan kompetensi dipekerjakan dalam suatu perusahaan dianggap sebagai pemikir, perencana, dan penggerak program-program perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal Rivai sebagaimana disebutkan dalam (Hendri, Sembiring & Ferine, Kiki, 2018) kinerja dapat dianggap sebagai hasil dari motivasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan tingkat kemampuan yang memadai. Definisi lain menyebutkan bahwa kinerja adalah output berupa kualitas dan kuantitas kerja yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015).

Dari berbagai pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi atau hasil kerja yang terukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dicapai dalam suatu periode waktu, dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan,

Menurut Bernadin dan Russel dalam penelitian oleh Ginting (2018), dimensi kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan menjadi penilaian pertama terhadap kinerja setiap karyawan.
2. Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan juga menjadi aspek penting dalam menilai kinerja.
3. Ketepatan waktu atau keteraturan waktu dalam menyelesaikan tugas merupakan hal yang diperhatikan dalam penilaian kinerja. Semakin cepat selesai, semakin baik penilaiannya.
4. Efisiensi biaya adalah hal lain yang dievaluasi dalam kinerja, yaitu seberapa efektif dana digunakan untuk menyelesaikan tugas.
5. Kemampuan mandiri dalam bekerja tanpa banyak bantuan dari supervisor juga menjadi pertimbangan dalam menilai kinerja seseorang.

Pemanfaatan Teknologi Informasi

Menurut Jogiyanto (2018) pemanfaatan teknologi informasi mencakup perilaku karyawan dalam menggunakan teknologi sesuai dengan tugasnya, yang diukur berdasarkan seberapa seringnya teknologi tersebut digunakan dalam berbagai aplikasi. Pemanfaatan teknologi terkait dengan cara individu menggunakan teknologi tersebut dalam menjalankan tugasnya (Jurnali dan Supomo 2017).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi yang tepat, didukung oleh keahlian personil yang mengoperasikannya, dapat meningkatkan kinerja perusahaan maupun kinerja individu yang bersangkutan.

Menurut Jurnali dan Supomo (2017) pemanfaatan teknologi informasi dalam menjalankan tugas-tugas manajemen tergantung pada bagaimana teknologi informasi dimanfaatkan. Pemanfaatan teknologi informasi diukur melalui beberapa indikator, antara lain:

1. Ketersediaan Perangkat
2. Manajemen Data Keuangan
3. Perawatan Sistem

Beban Kerja

Beban kerja timbul dari interaksi antara persyaratan tugas, lingkungan tempat kerja karyawan, keterampilan yang dimiliki, perilaku, dan persepsi karyawan (Susiarty *et al.*,2019). Sebaliknya, penelitian Munandar (dalam Harini *et al.*,2018) menggambarkan beban kerja sebagai serangkaian tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam batas waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi kerja yang dimiliki.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan melibatkan tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu, memerlukan pemikiran, energi, baik secara fisik maupun mental. Beban kerja yang berlebihan tidak dapat dianggap sebagai sesuatu yang normal, karena dapat memiliki dampak yang sangat serius, bahkan dapat mengancam kesehatan dan menyebabkan kematian.

Menurut S. R. M. Koesomowidjojo (2017), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai sejauh mana beban kerja yang harus diselesaikan oleh karyawan, seperti berikut ini:

1. Kondisi Pekerjaan
2. Penggunaan Waktu Kerja
3. Target yang Harus Dicapai

Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer (sebagaimana dikutip dalam Pramularso,2018) kompetensi merujuk pada sifat-sifat yang menjadi dasar bagi kinerja yang efektif dari seseorang dalam pekerjaannya atau atribut dasar individu yang memiliki hubungan yang menyebabkan atau menjadi alasan terkait standar yang digunakan sebagai acuan untuk keunggulan atau kinerja yang sangat baik di lingkungan kerja atau dalam situasi tertentu. Menurut Irfan Fahmi (2016), kompetensi adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang memiliki nilai yang berharga dan terwujud dari hasil dari kreativitas dan inovasi yang telah dihasilkan.

Undang - undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 10 memberikan pengertian kompetensi kerja sebagai kemampuan kerja individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Dengan merujuk pada pandangan beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan dan ciri khas pribadi yang didasarkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan dan ciri khas pribadi yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan, didukung oleh sikap kerja, dan diterapkan pada keterampilan dan pengetahuan, didukung oleh sikap kerja, dan diterapkan dalam pelaksanaan tugas dan pedalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan di tempat kerja sesuai dengan persyaratan kerja di tempat kerja sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh atasan.

Beberapa dimensi yang terdapat dalam konsep kompetensi menurut Sugiyanto & Santoso (2018) adalah sebagai berikut:

1. Pemahaman akan pengetahuan (knowledge)
2. Kedalaman pemahaman (understanding)
3. Kemampuan atau keterampilan (skill)
4. Nilai-nilai (values)
5. Sikap (attitude)
6. Minat (interest)

3. METODE

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Menurut Fauzi, Dencik dan Asiati (2019) menjelaskan bahwa Penelitian Deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara mendalam tentang kondisi suatu objek yang diamati saat ini.

Jenis data yang digunakan adalah pendekatan yang bersifat kuantitatif yang memanfaatkan data berupa angka dan dianalisis melalui pendekatan statistik. Menurut Azwar (2017) menjelaskan bahwa metode kuantitatif fokus pada analisis angka yang dikumpulkan melalui pengukuran dan dianalisis menggunakan metode statistik. Data dikumpulkan melalui teknik survei menggunakan kuesioner, kemudian diolah dengan model statistik menggunakan Program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 29.

Populasi dalam penelitian ini berdasarkan data laporan KPI pada tahun 2023 adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT XYZ berjumlah 183 orang. Jenis sampel yang digunakan peneliti adalah *Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2022:129) *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap unsur atau anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi bagian dari sampel, untuk teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2022:129) *Simple random sampling* merupakan prinsip dasar dari teknik pengambilan sampel *probability sampling* yang juga menjadi landasan bagi berbagai teknik sampling lainnya.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner, Menurut Sugiyono (2022:199) kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan penyampaian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk merekaanggapi.

Pada setiap variabel memiliki butir pertanyaan yang berbeda, Kinerja Karyawan sebanyak 13 pertanyaan, Pemanfaatan Teknologi Informasi sebanyak 8 pertanyaan, Beban Kerja sebanyak 7 pertanyaan, dan Kompetensi sebanyak 7 pertanyaan.

Pertanyaan mengenai setiap variabel diukur dengan menggunakan skala dengan rentang poin dari 4 hingga 1, dimana nilai 4 mencerminkan tingkat sangat setuju dan nilai 1 menunjukkan sangat tidak setuju. Responden kemudian memberikan tanggapan terhadap setiap pernyataan dengan memilih salah satu dari empat opsi jawaban yang disusun dalam Skala *Likert*.

4. HASIL DAN DISKUSI

Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah keadaan di mana suatu pengukuran dapat dengan tepat mengukur hal yang seharusnya diukur. Validitas terkait dengan kriteria berkaitan dengan peneliti mampu memperkirakan sejumlah hasil atau estimasi berdasarkan situasi saat ini, dan validitas ini terkait dengan tujuan estimasi empiris. Validitas terkait kriteria dievaluasi berdasarkan tingkat koefisien korelasi antara variabel yang diuji (Fauzi, Dencik dan Asiati, 2019).

1. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0,811	0,361	Valid
Y.2	0,805	0,361	Valid
Y.3	0,620	0,361	Valid
Y.4	0,657	0,361	Valid
Y.5	0,682	0,361	Valid
Y.6	0,632	0,361	Valid
Y.7	0,617	0,361	Valid
Y.8	0,747	0,361	Valid
Y.9	0,739	0,361	Valid
Y.10	0,654	0,361	Valid
Y.11	0,815	0,361	Valid
Y.12	0,706	0,361	Valid
Y.13	0,709	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa 13 pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan diperoleh nilai r-hitung > r-tabel yakni 0,361 sehingga dinyatakan valid. Mengacu pada pendapat menurut Ghozali (2021:67) jika r hitung > r table serta nilai signifikansi < 0.05 maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X₁)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
-----------------	----------	---------	------------

X1.1	0,677	0,361	Valid
X1.2	0,750	0,361	Valid
X1.3	0,507	0,361	Valid
X1.4	0,771	0,361	Valid
X1.5	0,805	0,361	Valid
X1.6	0,769	0,361	Valid
X1.7	0,783	0,361	Valid
X1.8	0,745	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan table diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa 8 pernyataan pada variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi diperoleh nilai r-hitung > r-tabel yakni 0,361 sehingga dinyatakan valid. Mengacu pada pendapat menurut Ghozali (2021) jika r hitung > r table serta nilai signifikasi < 0.05 maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,801	0,361	Valid
X2.2	0,824	0,361	Valid
X2.3	0,870	0,361	Valid
X2.4	0,735	0,361	Valid
X2.5	0,843	0,361	Valid
X2.6	0,903	0,361	Valid
X2.7	0,747	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan table diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa 7 pernyataan pada variabel Beban Kerja diperoleh nilai r-hitung > r-tabel yakni 0,361 sehingga dinyatakan valid. Mengacu pada pendapat menurut Ghozali (2021) jika r hitung > r table serta nilai signifikasi < 0.05 maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

4. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X3)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X3.1	0,863	0,361	Valid
X3.2	0,660	0,361	Valid
X3.3	0,803	0,361	Valid
X3.4	0,773	0,361	Valid
X3.5	0,828	0,361	Valid
X3.6	0,883	0,361	Valid
X3.7	0,771	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan table diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa pernyataan pada variabel Kompetensi diperoleh nilai r-hitung > r-tabel yakni 0,361 sehingga dinyatakan valid. Mengacu pada pendapat menurut Ghozali (2021) jika r hitung > r table serta nilai signifikasi < 0.05 maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merujuk pada kemampuan dimana suatu ukuran untuk secara konsisten mengukur nilai yang sebenarnya tanpa adanya kesalahan di dalamnya. Ketika hasil pengukuran dari instrumen tetap konsisten setiap kali pengujian dilakukan, maka dapat dikatakan bahwa hasil tersebut dapat dipercaya (Fauzi, Dencik dan Asiati, 2019)

Table 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi, Beban Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pemanfaatan Teknologi Informasi	0,867	Reliabel

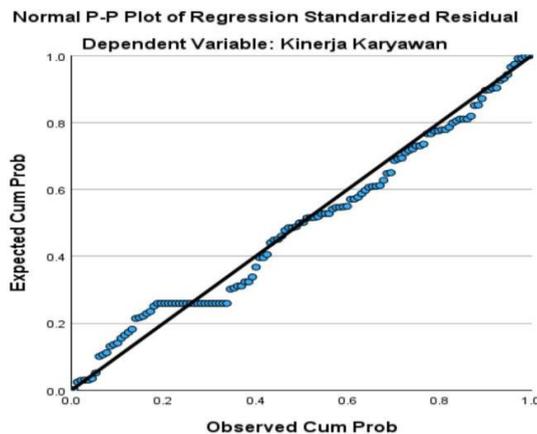
Beban Kerja	0,913	Reliabel
Kompetensi	0,904	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,917	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel 3.7, dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah dinyatakan dalam kondisi baik. Menurut Ghazali (2021) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60, maka dari hasil ini menunjukkan semua pernyataan dalam kuesioner dapat dievaluasi dari nilai Cronbach's alpha, di mana seluruh variabel memiliki nilai yang lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah bahwa hasil tersebut dapat dinyatakan reliabel atau layak.

Hasil Uji Asumsi Klasik

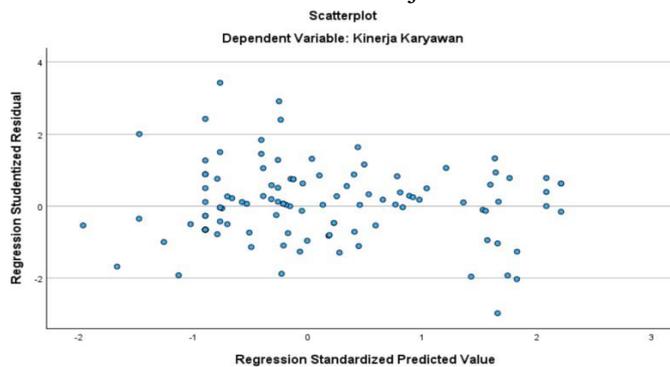
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data olah spss versi 29 (2024)

Berdasarkan visualisasi grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa titik-titik terlihat tersebar di sekitar garis diagonal, mengikuti arahnya dan semua variabel penelitian memiliki distribusi normal, karena titik penyebarannya berada di sekitar atau mengikuti arah garis diagonal. Menurut Ghazali (2021:198) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data olah spss versi 29 (2024)

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, Menurut Ghazali (2021:178) jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terlihat titik-titik penyebaran tidak membentuk pola khusus (menyebar secara acak) menunjukkan bahwa data tersebut memiliki distribusi normal. Hal ini juga dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.596	2.453		4.727	<.001		
	Pemanfaatan Teknologi Informasi	.402	.142	.259	2.828	.005	.397	2.516
	Beban Kerja	.600	.156	.381	3.853	<.001	.341	2.934
	Kompetensi	.326	.160	.201	2.036	.044	.344	2.908

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olah spss versi 29 (2024)

Dari data dalam tabel di atas, terlihat bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk tiga variabel independen, yaitu Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1) adalah $2,516 < 10$, Beban Kerja (X2) adalah $2,934 < 10$, dan Kompetensi (X3) adalah $2,908 < 10$. Begitu juga, nilai tolerance untuk setiap variabel, Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1) adalah $0,397$, Beban Kerja (X2) adalah $0,341$, dan Kompetensi (X3) adalah $0,344$. Hal ini berarti bahwa nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas pada variabel independen (bebas). Sesuai dengan pandangan menurut Ghazali (2021:157) untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 , model regresi dinyatakan memiliki gejala multikolinieritas, begitu juga dengan sebaliknya jika nilai Tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 , model regresi dinyatakan tidak memiliki gejala multikolinieritas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini dapat dianggap layak untuk digunakan karena tidak ada tanda-tanda multikolinieritas pada variabel independennya.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.596	2.453		4.727	<.001
	Pemanfaatan Teknologi Informasi	.402	.142	.259	2.828	.005
	Beban Kerja	.600	.156	.381	3.853	<.001
	Kompetensi	.326	.160	.201	2.036	.044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olah spss versi 29 (2024)

Hasil uji hipotesis menunjukkan dari semua variabel dapat disimpulkan bahwa nilai t lebih rendah dari 0,05 dan hasil tersebut berpengaruh positif signifikan, sehingga untuk hipotesis pemanfaatan teknologi informasi, beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1218.932	3	406.311	59.115	<.001 ^b
	Residual	838.536	122	6.873		
	Total	2057.468	125			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Beban Kerja

Sumber: Data olah spss versi 29 (2024)

Berdasarkan analisis uji F pada gambar di atas, didapati bahwa nilai $F_{hitung} 59,115 > \text{nilai } F_{tabel} 2,68$. Dengan tingkat signifikansi yang sangat rendah $< 0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil uji F ini bahwa hipotesis H_4 dapat dikatakan signifikan (Ghozali, 2021). Ini berarti bahwa secara bersamaan, variabel independen Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Kompetensi (X₃) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DISKUSI

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Pada pengujian hipotesis H1 yang dilakukan menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh

terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Hasil Uji T diperoleh nilai signifikansi yaitu $0,005 < 0,05$ dan nilai T_{hitung} sebesar $2,828 > \text{nilai } T_{tabel} 1,980$. Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Puji Astuti & Dharmadiaksa (2014), Sutra & Prabawa (2020), serta Udayana & Juliarsa (2022) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Namun bertolak belakang oleh penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Sonia (2018) juga menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga, pernyataan Nasir dan Oktari (2017) menunjukkan pandangan yang sama, yaitu bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak memengaruhi kinerja instansi pemerintah.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Pada pengujian hipotesis H2 yang dilakukan menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Hasil Uji T diperoleh nilai signifikansi yaitu $<0,001 < 0,05$ dan nilai T_{hitung} sebesar $3,853 > \text{nilai } T_{tabel} 1,980$. Maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ.

Hal ini diperkuat oleh temuan dari beberapa penelitian, seperti yang diungkapkan oleh Sutoyo (2016), Fikratunil Khasifah (2016), Zulkifli (2016), dan Fernando Reinhard Tjiabrata (2017). Mereka menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun, bertolak belakang dengan hasil penelitian berbeda dari Suharti dan Susanto (2014) serta penelitian oleh Rolos, dkk. (2018), menunjukkan bahwa beban kerja justru berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Pada pengujian hipotesis H3 yang dilakukan menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Hasil Uji T diperoleh nilai signifikansi yaitu $0,044 > 0,05$ dan nilai T_{hitung} sebesar $2,036 > \text{nilai } T_{tabel} 1,980$. Maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti Winanti (2016) yang menyimpulkan bahwa kompetensi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat.

Namun, bertolak belakang dengan penelitian oleh Yohanes Susanto dan Sukoco (2019) serta Miftahul Ainun, Wawan Prahawan, dan Daenulhay (2017) menegaskan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (H4)

Pengujian hipotesis terhadap H4 menunjukkan bahwa variabel independen Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Kompetensi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Sesuai hasil Uji F (signifikansi simultan) dalam model regresi menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $59,115$, melebihi nilai F_{tabel} sebesar $2,68$, dengan tingkat signifikansi yang sangat rendah yaitu $< 0,001 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan dari hasil uji F ini bahwa hipotesis H4 dapat **diterima**.

Kemudian berdasarkan seluruh hasil pengujian dan analisis pengaruh ketiga variabel bebas diatas, diperoleh R^2 sebesar $0,592$ yang berarti bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Kompetensi (X3) secara simultan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar $59,2$ persen. Sedangkan sisanya sejumlah $0,408$ ($40,8$ persen) merupakan hal yang berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (melalui Uji T), Pemanfaatan Teknologi Informasi, Beban Kerja, dan Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. Secara simultan (melalui Uji F), variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi, Beban Kerja, dan Kompetensi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT XYZ.

Saran dari peneliti agar PT XYZ dapat mengevaluasi kondisi dan tugas pekerjaan, penggunaan waktu tenaga kerja serta target yang harus dicapai, juga memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan posisi dan bidang pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, pihak manajemen perlu memastikan bahwa beban kerja tidak melebihi batas toleransi karyawan, dan mungkin perlu mempertimbangkan strategi seperti redistribusi tugas, pelatihan, atau peningkatan efisiensi proses kerja.

Selanjutnya terkait pemanfaatan teknologi informasi di era digital dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penggunaan sistem manajemen yang terintegrasi, dapat membantu mengotomatisasi berbagai proses bisnis, mengurangi kesalahan manusia, dan mempercepat penyelesaian tugas. Selain itu, perusahaan harus berinvestasi dalam teknologi komunikasi yang efisien yang memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih fleksibel dan responsif.

Selain itu peningkatan kompetensi karyawan juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis karyawan. Perusahaan juga perlu mengembangkan budaya pembelajaran yang mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kompetensi mereka melalui pelatihan, seminar, dan workshop. Dengan meningkatkan kompetensi karyawan, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi tetapi juga memastikan bahwa karyawan siap menghadapi tantangan dan perubahan di masa depan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 8(2), 290-305.
- Andika, I. G. W., & Sumadi, N. K. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pelatihan dan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kabupaten Badung. Hita Akuntansi Dan Keuangan, 2(3), 423-436.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., ... & Dewi, I. C. (2022). Manajemen sumber daya manusia.
- Azwar, S. (2017) Metode Penelitian Psikologi, Edisi II. Yogyakarta: (Anggota IKAPI) Pustaka Pelajar.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. Modern methods for business research, 295(2), 295-336.
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Gebang, A. A. (2021). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif (Toman Sony Tambunan (ed.)). Media Sains Indonesia.
- Dr. Kiki Farida Ferine., S.E., M.si., Dr. Hendri Sembring, S.E., MBA (Cetakan Pertama September 2018). Yogyakarta: Deepublish.
- Fahmi, I (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta CV,
- Farisi, S. (2022). Antecedent Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 5(2), 190-203.
- Fauzi, F., Dencik, B. A., & Asiaty, I. D., (2019) Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K.,.... & Irwanto, I. (2022). Manajemen sumber daya manusia.
- Ghozali., (2015) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali., (2021) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Semarang: Universitas Diponegoro
- Larasati, S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Deepublish.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, 25(45).
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2023). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.
- Maulidina Safira, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Zurich Asuransi Indonesia Tbk (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta)
- Nasir, A., & Oktari, R. (2011). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar). Jurnal Ekonomi, 19(02).
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), (2), 666-670.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(4).
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 1-15.

- Sahir, S. H. (2021). Metodologi penelitian.
- Sayudha, V. B. T., & Suryarini, T. (2020). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kesesuaian Tugas Teknologi Informasi terhadap Kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2).
- Shintia, I. R., & Riduwan, A. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(3).
- Sinambela, L.P & Sinambela, S. Metodologi Penelitian Kuantitatif Teoretik dan Praktik. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Sugiyono., (2022) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta CV
- Suteki & Taufani. G. Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teor dan Praktif). Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja Dan Stres Kerja. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.