

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini berisi penjelasan, beberapa pengertian dan berbagai uraian yang berkaitan dengan Beban Kerja, Kompetensi dan Kecerdasan Emosional, serta Efektivitas Kerja.

2.1.1 Beban Kerja

Setiap karyawan sudah tentu akan mendapatkan tanggung jawab dan kewajiban dalam bentuk beban kerja. Beban kerja yang berlebihan akan berdampak pada *burnout* hingga mengalami *over capacity*. Namun, disamping itu beban kerja yang rendah akan memunculkan rasa jenuh dan akan menurunkan efektivitas kerja karyawan. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan manajemen perusahaan, karena beban kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja.

2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan efektivitas (Aningsih & Kusumastuti, 2020).

Beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu yang berhubungan dengan indikatornya (Kasmir, 2019).

Beban kerja merupakan sebuah penyelesaian tanggung jawab karyawan serta kewajibannya yang diberikan dari perusahaan sesuai kapasitas karyawan serta kurun waktu tertentu (Putri et al., 2023).

Dari pengertian beban kerja menurut para ahli yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tanggung jawab karyawan dari perusahaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu berdasarkan kompetensi karyawan PT Agung Busana Lestari.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Terdapat faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu sebagai berikut (Budiasa, 2021: 32).

1. Faktor Eksternal

Beban yang asalnya dari luar tubuh pekerja (*wring stressor*) yaitu:

a. Tugas yang dilakukan bersifat fisik

Meliputi situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan fasilitas kerja, kondisi kerja, dan sikap kerja.

b. Organisasi kerja

Meliputi masa jam kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pendelegasian tugas dan wewenang.

c. Lingkungan kerja

Meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, lingkungan kerja psikologi.

2. Faktor Internal

Meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.1.3 Indikator Beban Kerja

Terdapat beberapa indikator dari beban kerja, yaitu sebagai berikut (Budiasa, 2021: 35).

1. Target yang harus dicapai

Besaran hasil pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Semakin besar jumlah hasil pekerjaan yang ditargetkan maka semakin besar juga beban kerja yang diterima karyawan.

2. Kondisi pekerjaan

Pandangan individu karyawan mengenai kondisi pekerjaannya. Misalnya dalam pengambilan keputusan dengan cepat dan tepat saat ada kejadian tak terduga.

3. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang disediakan untuk karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan dalam mencapai target.

4. Standar pekerjaan

Kesan karyawan terhadap pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul tentang beban kerja yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.2 Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu konsep penting yang harus dimiliki oleh karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif. Kompetensi karyawan yang berkualitas dianggap dapat menguntungkan karena karyawan lebih unggul dan memiliki efektivitas kerja yang lebih tinggi.

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang dapat dilihat pada sikapnya yang sesuai dengan kebutuhan kerja (Zaini & Agustian, 2019).

Kompetensi adalah kemampuan sumber daya manusia yang memungkinkan mereka bekerja untuk melaksanakan tugas dan bertanggung jawab yang diberikan kepadanya yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman sumber daya manusia tersebut (Ashdaq & Mandasari, 2022).

Kompetensi merupakan kemampuan dasar seseorang dalam pengetahuan, keterampilan, perilaku dan lainnya terkait dengan aturan di dalam organisasi dan berdasar pada tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Pramularso, 2018: 41).

Dari pengertian kompetensi menurut para ahli yang sudah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik karyawan yang dilihat dari pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan kecakapan dalam menjalankan tanggung jawab dan kewajiban dari pekerjaan yang diberikan kepadanya secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kompetensi

Terdapat beberapa faktor dari kompetensi yaitu, sebagai berikut (Enny, 2019).

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki dan dikuasai oleh individu dalam bidang tertentu.

2. Keterampilan (*Skill*)

Keahlian yang dimiliki atau dikuasai seseorang dalam melakukan sesuatu dengan baik.

3. Perilaku (*Attitude*)

Respon atau tingkah laku individu terhadap rangsangan dari luar yang terduga maupun tidak.

2.1.2.3 Indikator Kompetensi

Terdapat beberapa indikator dari kompetensi yaitu, sebagai berikut (Burso, 2018).

1. Pengetahuan

Indikator ini meliputi ukuran yaitu pemikiran analitis, pengambilan keputusan, peningkatan yang dimiliki, orientasi pencapaian prestasi.

2. Keterampilan

Indikator ini meliputi ukuran yaitu keterampilan komunikasi tertulis, keterampilan lisan, dorongan peningkatan keterampilan, dorongan menjadi pribadi dan inisiatif.

3. Kemampuan

Indikator ini meliputi ukuran yaitu kemampuan kerja kelompok, kemampuan tentang pengembangan diri.

2.1.3 Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja menjadi salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan kegiatan dalam organisasi. Efektivitas kerja dapat diraih suatu organisasi apabila dalam pelaksanaan tugas memenuhi ketentuan yang ada dengan batas waktu yang sesuai dengan harapan.

2.1.3.1 Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah keadaan yang menggambarkan sejauh mana pekerjaan kita terlaksana dengan target yang telah ditentukan (Rayhan et al., 2022: 4).

Efektivitas kerja tenaga kerja adalah cara yang dilakukan oleh tenaga kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu (Djaelani et al., 2022: 110).

Efektivitas kerja merupakan sejauh mana perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana penetapan tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi (Wau, 2022: 39).

Dari pengertian efektivitas kerja menurut para ahli yang sudah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Efektivitas Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja yaitu, sebagai berikut (K. Puspitasari & Hendriani, 2019).

1. Kepercayaan, yaitu keinginan pribadi untuk saling memberikan ekspektasi kepada rekan kerja dalam bekerja dengan maksimal untuk keberhasilan organisasi.
2. *Knowledge Sharing*, yaitu keinginan pribadi untuk bertukar pengetahuan atau ilmu yang dimiliki oleh satu individu ke individu lainnya.
3. Komunikasi, yaitu media untuk saling memahami antar individu, meminimalisir persepsi yang salah karena jarak, meminimalisir perasaan canggung antar individu karena tidak saling mengenal, *individualistic*, dan konflik.
4. Kohesivitas, yaitu membentuk perasaan dan keinginan antar individu menyatu dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.
5. Pemimpin, yaitu memberikan motivasi mendukung, dan mengarahkan anggota serta memperjelas tujuan yang ingin dicapai organisasi tersebut.
6. Komitmen, yaitu komitmen diri sendiri untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.3 Indikator Efektivitas Kerja

Terdapat beberapa indikator dari Efektivitas Kerja yaitu, sebagai berikut (Shintya & Maritasari, 2020).

1. Kuantitas kerja

Besaran hasil pekerjaan atau *output* yang dikerjakan oleh individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu.

2. Kualitas kerja

Tingkat keunggulan atau standar dari hasil pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu.

3. Ketepatan waktu

Kemampuan individu atau tim dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

2.1.4 Kecerdasan Emosional

Kehidupan berorganisasi dalam perusahaan dapat memunculkan fenomena konflik, stres kerja hingga ketidakharmonisan hubungan ke pimpinan, ke karyawan, maupun sesama rekan kerja. Permasalahan tersebut tidak bisa hanya diatasi dengan pendekatan kecerdasan intelektual, diperlukan pula pendekatan melalui kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan karyawan dalam mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi diri dan orang lain untuk membina hubungan dengan orang lain.

2.1.4.1 Pengertian Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk menggunakan sensitivitas emosional dengan cara yang lebih efektif (Mahrita & Cahyono, 2022: 3).

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memahami diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri dan orang lain, berempati terhadap orang lain, serta kemampuan dalam bersosialisasi dengan orang lain (Karomah & Widiyono, 2022: 56).

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan diri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan tersebut untuk memandu dalam berpikir dan bertindak (Goleman, 2018: 68).

Dari pengertian kecerdasan emosional menurut para ahli yang sudah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kemampuan

individu untuk memahami dan mengendalikan emosi dirinya sendiri untuk berpikir dan bertindak secara bijaksana.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dari kecerdasan emosional yaitu, sebagai berikut (Nasution et al., 2023).

1. Faktor Otak, yaitu mengenai bagaimana cara otak menyediakan tempat khusus untuk amigdala sebagai pelindung emosi, pelindung yang dapat mengatur otak.
2. Faktor Keluarga, yaitu mengenai bagaimana dorongan keluarga untuk mendalami emosi dengan belajar memikul dan merespon emosi diri dengan memikirkan emosi tersebut
3. Lingkungan Sekolah, yaitu mengenai bagaimana guru sebagai pengajar menebarkan gaya kepemimpinan dan cara pengajarannya agar kecerdasan emosional anak dapat berkembang dengan sempurna.

2.1.4.3 Aspek-Aspek Kecerdasan Emosional

Terdapat beberapa aspek-aspek dari kecerdasan emosional yaitu, sebagai berikut (Nasution et al., 2023).

1. Mengenali emosi sendiri, yaitu kecakapan pribadi dalam mengidentifikasi emosi yang muncul.
2. Mengelola emosi, yaitu kecakapan pribadi dalam mengatur emosinya agar dapat diungkapkan dengan tepat, kemudian didapatkan keserasian dalam diri sendiri.
3. Memotivasi diri sendiri, yaitu kecakapan pribadi dalam mencegah kesenangan dan membatasi keinginan sebagai dasar kesuksesan.

4. Mengenali emosi orang lain, yaitu kecakapan pribadi dalam mengidentifikasi emosi orang lain atau dapat disebut dengan belas kasihan.
5. Membina hubungan, yaitu kecakapan pribadi dalam membangun ikatan yang mendukung reputasi, keunggulan, dan kesuksesan interpersonal.

2.1.4.4 Indikator Kecerdasan Emosional

Terdapat beberapa indikator dari kecerdasan emosional yaitu, sebagai berikut (Goleman, 2018).

1. Kesadaran diri

Mengetahui apa yang dirasakan diri sendiri saat mengambil keputusan, serta memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan dan kepercayaan diri.

2. Pengaturan diri

Mampu menangani emosi diri sehingga berdampak positif pada tugas sehingga tetap dapat mencapai suatu sasaran.

3. Motivasi

Menggunakan hasrat diri untuk mengarahkan kita menuju sasaran, membantu kita dalam bertindak efektif dan bertahan menghadapi kegagalan.

4. Empati

Merasakan apa yang dirasakan orang lain, dapat memahami perspektif orang lain, dan menyetarakan diri.

5. Keterampilan sosial

Kemampuan manusia dalam berpikir dengan kreativitas, serta dapat membuat sesuatu menjadi memiliki nilai yang lebih bermakna.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti dan Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|---------------------------------------|---|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 1 | Muhammad Rayhan & Anwar Mustofa (2022) Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT Wieda Sejahtera | Variabel (X) Beban Kerja; Variabel (Y) Efektivitas Kerja | Variabel (X) Fasilitas Kerja | Terdapat hubungan antara beban kerja dengan efektivitas kerja karyawan dengan arah hubungan bernilai negatif dan signifikan. |
| 2 | Zaman Zaini & Rida Agustian (2019) Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Jakarta Utara | Variabel (X) Kompetensi; Variabel (Y) Efektivitas Kerja | Variabel (X) Disiplin Kerja | Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai |
| 3 | Arif Rachman Putra & Didit Darmawan (2022) Pencapaian Efektivitas Kerja Melalui Optimalisasi Kecerdasan Emosional dan Pemberian Beban Kerja Secara Tepat Kepada Karyawan | Variabel (X) Beban Kerja; Variabel (Y) Efektivitas Kerja; Variabel (Z) Kecerdasan Emosional | Objek Penelitian: Karyawan lulusan S1 | Secara bersama-sama kecerdasan emosional dan beban kerja telah terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. |

| No | Peneliti dan Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|-----|---|--|-------------------------------------|--|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 4 | Ichwan Saputra Siregar, <i>et al</i> (2021) Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Efektivitas Kerja Karyawan | Variabel (Y) Efektivitas Kerja; Variabel (Z) Kecerdasan Emosional | Tempat Penelitian | Kecerdasan Emosional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. |
| 5 | Karina Tasya Puspitarsari et al., (2023) Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi PT Wilis Indonesia Steel Kediri | Variabel (X) Kompetensi; Variabel (Y) Efektivitas Kerja; Variabel (Z) Kecerdasan Emosional | Variabel (X) Komitmen Organisasi | Kecerdasan emosional secara signifikan memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Kompetensi secara signifikan memengaruhi efektivitas kerja karyawan |
| 6 | Puguh Setya Nugraha, et al (2021) Pengaruh Beban Kerja dan <i>Time Management</i> terhadap Efektivitas Kerja selama <i>Work From Home</i> (WFH) saat pandemi Covid-19 dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> . | Variabel (X) Beban Kerja; Variabel (Y) Efektivitas Kerja | Variabel (X) <i>Time Management</i> | Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja |
| 7 | Muhammad Ashdaq & Nur Fitriayu Mandasari (2022) Pengaruh Kompetensi Digital dan Penempatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Sumber Daya Manusia pada Institusi Publik | Variabel (X) Kompetensi; Variabel (Y) Efektivitas Kerja | Variabel (X) Penempatan Kerja | Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja |

| No | Peneliti dan Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|---|--|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 8 | Tiara Yulistia Goi, et al (2022) Pengaruh Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo | Variabel (X) Kompetensi; Variabel (Y) Efektivitas Kerja | Tempat Penelitian | Kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja |
| 9 | Anik Yuanawati & Eka Askafi (2022) Kompetensi, Karakter Individu, Etos Kerja dan Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Melalui Iklim Organisasi pada Masa Pandemi Covid-19 | Variabel (X) Kompetensi; Variabel (Y) Efektivitas Kerja | Variabel (X) Karakter Individu, Etos Kerja dan Komunikasi | Terdapat pengaruh antara variabel kompetensi terhadap variabel efektivitas kerja |
| 10 | Waya I.Z. Purukan, et al (2022) Pengaruh Kecerdasan emosional, Beban Kerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Efektivitas Kerja <i>Ground Staff</i> PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Sam Ratulangi | Variabel (X) Beban Kerja; Variabel (Y) Efektivitas Kerja; Variabel (Z) Kecerdasan Emosional | Variabel (X) Pemberdayaa n Karyawan | Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja |
| 11 | Desika Andriani & Meliano Arya Wardana (2023) Analisis Pengaruh Bekerja dari Rumah, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Kebun Sehat JSR | Variabel (X) Kompetensi; Variabel (Y) Efektivitas Kerja | Variabel (X) Pengaruh Bekerja dari Rumah, Budaya Organisasi | Terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Karyawan secara parsial |

| No | Peneliti dan Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|-----|---|---|--|---|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
| 12 | Hesti Novfita Sari & Eti Arini (2021) Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Efektivitas Kerja Karyawan | Variabel (X) Beban Kerja; Variabel (Y) Efektivitas Kerja | Variabel (X) Karakteristik Individu, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja | Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan |
| 13 | Syamsul Akmal & Muhammad Iqbal Yasir (Akmal & Yasir, 2022) (2022) Analisis Pengaruh Situasional Kerja dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie | Variabel (X) Kompetensi; Variabel (Y) Efektivitas Kerja | Variabel (X) Situasional Kerja | Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja |
| 14 | Fitri Aningsih & Istiana Kusumastuti (2022) Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Pelayanan Kesehatan | Variabel (X) Beban Kerja; Variabel (Y) Efektivitas Kerja | Variabel (X) Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi | Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja |

2.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan memiliki tujuan utama yaitu memaksimalkan *profit and growth*. Sumber daya manusia merupakan aspek yang memiliki kontribusi paling besar untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Dengan tujuan utama tersebut, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan

optimal sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan memiliki kualitas yang mumpuni agar perusahaan dapat berjalan dengan efektif.

Efektivitas kerja merupakan sejauh mana perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan, dimana penetapan tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi (Wau, 2022: 39). Efektivitas kerja akan memperlihatkan tercapai atau tidaknya target yang telah ditetapkan perusahaan sebagai beban kerja karyawan. Perusahaan tentunya akan berusaha untuk mencapai hal tersebut, salah satunya dengan memperhatikan berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja. Efektivitas kerja yang baik akan tercapai apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik oleh manajemen perusahaan (Triani, 2022). Untuk mengukur efektivitas kerja terdapat indikator-indikator diantaranya, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu (Shintya & Maritasari, 2020).

Beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dan tidak searah dengan efektivitas kerja (Rayhan et al., 2022). Tingginya beban kerja akan membuat efektivitas kerja karyawan menurun (Mahardikaningsih et al., 2022). Beban kerja merupakan sebuah penyelesaian tanggung jawab karyawan serta kewajibannya yang diberikan dari perusahaan sesuai kapasitas karyawan dalam kurun waktu tertentu (Putri et al., 2023). Untuk mengukur beban kerja terdapat indikator-indikator diantaranya, Target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan (Budiasa, 2021).

Kompetensi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Zaini & Agustian, 2019). Kompetensi kerja merupakan salah satu hal penting

yang dimiliki oleh karyawan sehingga akan adanya perubahan positif dalam keefektifan karyawan dalam bekerja. Kompetensi adalah kemampuan sumber daya manusia yang memungkinkan mereka bekerja untuk melaksanakan tugas dan bertanggung jawab yang diberikan kepadanya yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman sumber daya manusia tersebut (Ashdaq & Mandasari, 2022). Untuk mengukur kompetensi terdapat indikator-indikator diantaranya, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (Burso, 2018).

Beban kerja yang tepat untuk seorang karyawan ialah beban kerja yang ditentukan berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Dengan penentuan beban kerja yang sesuai akan meningkatkan semangat untuk menyelesaikan beban kerja dan meningkatkan kompetensi masing-masing (Novemaryl et al., 2019). Dengan kompetensi yang baik dan mumpuni juga, beban kerja juga akan lebih cepat dan tepat untuk diselesaikan. Sehingga efektivitas kerja akan maksimal dirasakan apabila beban kerja dan kompetensi yang dimiliki para karyawan sudah sesuai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel beban kerja dan kompetensi (Martini, 2018).

Selain faktor beban kerja yang sesuai dan kompetensi yang mumpuni untuk bekerja secara efektif dan efisien, karyawan juga harus dapat mengelola emosinya. Karyawan yang dapat mengelola emosinya dengan baik maka akan terhindar dari kendala dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif (Puspitasari et al., 2023). Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam memahami diri sendiri dan orang lain, memotivasi diri sendiri dan orang lain, berempati terhadap

orang lain, serta kemampuan dalam bersosialisasi dengan orang lain (Karomah & Widiyono, 2022: 56). Kecerdasan emosional yang dapat meminimalisir kendala pekerjaan tentunya akan meningkatkan hasil pekerjaannya sesuai dengan kompetensinya karyawannya, walaupun berada di situasi yang sulit. Kompetensi yang mumpuni bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan efektivitas kerja seseorang. Hal ini menandakan bahwa, karyawan hanya dapat menyelesaikan beban kerja yang dimilikinya secara efektif apabila dapat mengatur dirinya yang merupakan salah satu indikator dari kecerdasan emosional. Seorang karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tentunya akan terus melakukan pembaharuan terhadap kompetensi yang dimilikinya agar dapat mumpuni untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan kecerdasan emosional yang baik, maka karyawan dengan kompetensi yang mumpuni akan menyelesaikan tugas dengan maksimal sehingga dapat mendorong efektivitas kerja karyawan. Dengan hal ini, maka kecerdasan emosional dapat memoderasi hubungan antara beban kerja dan kompetensi terhadap efektivitas kerja. Untuk mengukur kecerdasan emosional terdapat indikator-indikator diantaranya, kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial (Goleman, 2018).

Berdasarkan uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa beban kerja dan kompetensi merupakan sesuatu yang dapat meningkatkan efektivitas karyawan, kecerdasan emosional yang baik dapat memoderasi beban kerja dan kompetensi yang dapat meningkatkan efektivitas kerja. Maka dalam sebuah organisasi beban kerja dan kompetensi dengan kecerdasan emosional yang baik dapat menjadi modal dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₁: Beban Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja di PT Agung Busana Lestari.

H₂: Kompetensi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja di PT Agung Busana Lestari.

H₃: Kecerdasan Emosional dapat memoderasi pengaruh Beban Kerja terhadap Efektivitas Kerja di PT Agung Busana Lestari.

H₄: Kecerdasan Emosional dapat memoderasi pengaruh Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja di PT Agung Busana Lestari.