

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simarmata (2021:1) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan rangkaian proses upaya penanganan berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, manajer dan tenaga kerja lainnya. Menurut Surajiyo & Paleni (2020:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang strategis dari organisasi.

Menurut Sutrisno (2017:5) Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut Ajabar (2020:4) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang manajemen yang sangat strategis dalam keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memberdayakan atau

memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien.

Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

2. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2018:10) adalah sebagai berikut:

- a. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan.
- b. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.
- c. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari hasil produksi kerja karyawan.
- d. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan.
- e. Efektifitas kerja, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017:9-11) fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia secara singkat adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan

kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) atau tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap atau mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan

keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentiaan

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia menurut Larasati (2018:10-11), adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (*output*) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini atau manajer fungsional yang lain agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. 4 tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan Organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan Fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

5. Peranan Sumber Daya Manusia

Peranan MSDM menurut Suryani (2020:10-11) adalah:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.

- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan yang sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.2 Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Hutabarat (2017:104) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh

suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Affandi (2018:183) beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja.

Menurut pendapat Dwidiyanti, Reza dan Hasanah (2018:62) beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang dibebankan oleh suatu unit organisasi atau jabatan yang merupakan hasil perkalian waktu dan jumlah kerja.

Menurut Dharma (2021:436) beban kerja adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelaksanaan keperawatan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan seluruh kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan keperawatan yang harus dilakukan oleh perawat dalam waktu tertentu.

2. Dimensi & Indikator Beban Kerja

Menurut Alfida & Widodo (2022:36) terdapat beberapa indikator yang mampu mengetahui beban kerja perawat selama bertugas di suatu unit untuk melaksanakan tugas keperawatannya yaitu:

a. Beban Fisik

Beban kerja fisik merupakan pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang perawat yang mengandalkan fisik dalam menyelesaikan asuhan keperawatan. Beban fisik dapat mempengaruhi kualitas kerja perawat akibat kelelahan dalam menangani banyaknya jumlah pasien.

Indikator beban fisik terdiri dari:

1. Sikap Kerja

Sikap kerja yang harus dimiliki seorang perawat yaitu memiliki sifat kasih sayang kepada seluruh pasien tanpa membedakan-bedakannya, memberikan rasa aman dan nyaman pada pasien yang merasa cemas, khawatir dan gelisah dengan suara yang lembut, ramah dan murah senyum kepada semua orang yang ada di rumah sakit khususnya pasien dan keluarga pasien.

2. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan tenaga kerja untuk mengerjakan tugasnya dengan baik untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja yang harus

dimiliki seorang perawat meliputi menyuntik, mengganti infus, memberikan obat, melakukan pencatatan riwayat penyakit pasien dan perkembangan kesehatan pasien hingga membantu kebersihan pasien.

b. **Beban Mental**

Beban kerja mental merupakan perbedaan tuntutan kerja mental dengan kemampuan mental yang dimiliki oleh perawat. Beban mental dapat mempengaruhi konsentrasi perawat dalam menangani pasien. Indikator beban mental yaitu:

1. **Tanggung Jawab**

Perawat harus bekerja dalam keterampilan khusus merawat pasien serta harus menjalin komunikasi dengan pasien.

2. **Kesulitan Dalam Melaksanakan Pekerjaan**

Kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan seperti mempersiapkan rohani mental pasien dan keluarga terutama bagi yang akan melaksanakan operasi atau dalam keadaan kritis.

c. **Beban Waktu**

Banyaknya jumlah pasien dapat meningkatkan beban waktu perawat serta mengurangi kecepatan dalam menangani pasien karena berkurangnya waktu untuk

beristirahat. Dengan waktu yang sering melewati batas dalam melakukan pekerjaannya seorang perawat akan rentan mengalami stres yang akan mempengaruhi kualitas kerjanya.

Indikator beban waktu yaitu:

1. Waktu Kerja

Waktu kerja yaitu waktu dimana seorang perawat harus melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar prosedur operasional rumah sakit.

2. Waktu Istirahat

Waktu istirahat merupakan hak yang dimiliki seorang perawat dan rumah sakit memiliki kewajiban untuk memberikan waktu istirahat bagi seorang perawat yang telah melakukan pekerjaannya.

3. Jenis Beban Kerja

Terdapat dua jenis beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:22) diantaranya:

a. Beban Kerja Kuantitatif

Beban kerja kuantitatif yaitu menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan diampunya.

b. Beban Kerja Kualitas

Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

4. Faktor Beban Kerja

Faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Hutabarat (2017:97-99):

a. Faktor eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termaksud beban kerja eksternal sebagai berikut:

- Tugas-tugas yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti sikap kerja, beban yang diangkat-angkut, peralatan, sarana informasi, dan lain-lain. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan lain-lain.
- Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, model struktur organisasi, sistem pelimpahan tugas dan wewenang.
- Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah lingkungan fisik, seperti intensitas penerangan, kebisingan, temperatur ruangan,

getaran, dan lain-lain. Lingkungan kerja kimiawi seperti debu, gas, pencemaran udara, uap logam, dan lain-lain. Lingkungan kerja biologis seperti bakteri, virus, jamur, parasit. Lingkungan kerja psikologis seperti pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, atasa, dan bawahan.

b. Faktor internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi:

– Faktor somatis

Faktor somatis seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.

– Faktor psikis

Faktor psikis seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain.

5. Langkah Pelaksanaan Analisis Beban Kerja

Menurut Azan (2021:94-95), langkah pelaksanaan analisis beban kerja dilakukan melalui tahapan:

- a. Mengumpulkan data, yang dilaksanakan dengan pengisian instrumen formulir isian, formulir inventarisasi jumlah

pemangku jabatan, panduan wawancara, dan pengamatan langsung serta referensi.

- b. Pengolahan data, yang dilaksanakan dengan merekapitulasi jumlah beban kerja jabatan, penghitungan kebutuhan pejabat/pegawai, tingkat efisiensi unit, dan prestasi kerja unit.
- c. Menelaah hasil olahan data.
- d. Menetapkan hasil analisis beban kerja.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja menurut Sutrisno (2017:118) merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja menurut Kasmir (2018:192) adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja dapat berupa

ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik yang dapat mempengaruhi pekerjaan.

2. Dimensi & Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siregar (2021:103) dimensi lingkungan terbagi menjadi 2 yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik adalah salah satu komponen komunikasi yang harus didaya gunakan oleh rumah sakit sehingga dapat menimbulkan rasa nyaman dan tentram bagi petugas pelayanan kesehatan termaksud dokter dan paramedis untuk mewujudkan komunikasi terapeutik yang baik dalam meningkatkan pelayanan kesehatan bagi pasien atau masyarakat sebagai pengguna jasa kesehatan. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan segala sesuatu yang ada di sekitar para petugas yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan seperti:

1. Penerangan

Penerangan yang baik seperti tidak terlalu silau dan tidak

terlalu redup mempengaruhi seseorang dalam bekerja.

2. Ruang Gerak

Padatnya tempat dan ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja tenaga kerja dalam melakukan aktivitasnya.

3. Suhu

Suhu yang tidak terlalu panas, tidak terlalu dingin dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja.

4. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara yang baik membantu menghilangkan kelembaban yang ada di dalam ruangan. Sirkulasi udara yang baik dapat meningkatkan kenyamanan bagi pekerja, meningkatkan produktifitas pekerja, dan lain-lain.

5. Pencahayaan

Pencahayaan yang baik bukan hanya tenaga kerja yang mampu bekerja dengan baik dan produktif tetapi juga tempat kerja akan memberikan suasana yang baik sehingga pada akhirnya berpengaruh pada semangat kerja para pegawainya.

6. Keamanan

Jika tempat kerja tidak aman maka tenaga kerja akan merasa gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan.

7. Kebersihan

Kebersihan lingkungan bukan hanya kebersihan di tempat bekerja, tetapi lebih luas misalnya kamar mandi yang berbau tidak enak dan dapat menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah komponen komunikasi yang berkaitan dengan semua keadaan yang terjadi dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan dan prestasi kerja pegawai.

3. Faktor Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan menurut Afandi (2018:66) yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lapang
- c. Ventilasi udara yang baik
- d. Tersedianya tempat ibadah
- e. Tersedianya sarana angkutan pegawai

4. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:69) dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

a. Pelayanan kerja

Pelayanan kerja merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja.

b. Kondisi kerja

Kondisi pekerja pegawai sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, dan lain-lain.

c. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

5. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja yang sehat menurut Pranitasari (2019:99) akan meningkatkan produktifitas, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen dan hal ini akan berdampak pada keterikatan kerja karyawan.

2.1.4 Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Affandi (2018:19) adalah sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Pengembangan karir menurut Sutrisno (2017:165) adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi perusahaan atau pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja.

Pengembangan karir menurut Masram & Mu'ah (2017:180) adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Pengembangan karir menurut Muhadi (2021:2) merupakan suatu perencanaan dan penerapan rencana karir yang dapat digunakan untuk penempatan perawat pada jenjang yang

sesuai dengan keahliannya, serta menyediakan kesempatan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan dan potensi perawat.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu perencanaan dan penerapan rencana karir yang dapat digunakan untuk penempatan perawat yang sesuai dengan keahliannya.

2. Dimensi & Indikator Pengembangan Karir

Dimensi pengembangan karir menurut Bahri & Zamzam (2021:15) adalah:

a. Perencanaan Karir

Perencanaan karir adalah suatu proses penentuan rencana untuk memilih tujuan karir dan jalur karir.

Indikator perencanaan karir sebagai berikut:

1. Pola karir sesuai dengan konsep

Pola karir sesuai dengan konsep yaitu penempatan atau perpindahan pegawai sesuai dengan konsep yang telah dibuat sebelumnya oleh instansi/perusahaan.

2. Evaluasi dan penghargaan

Evaluasi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan yang telah dicapai. Sedangkan tujuan diberikannya penghargaan untuk

memberikan pujian kepada tenaga kerja atas keberhasilan yang telah ia capai.

3. Memberikan peluang pengembangan

Memberikan peluang pengembangan yaitu memberikan kesempatan bagi seluruh tenaga kerja untuk meningkatkan karirnya didalam suatu instansi/perusahaan.

4. Tempat kerja sesuai tempat kerja organisasi

Tempat kerja sesuai tempat kerja organisasi yaitu tempat kerja dapat mendukung pekerjaan para pekerja sesuai dengan bidang organisasi suatu instansi/perusahaan.

b. Manajemen Karir

Manajemen karir adalah proses pengelolaan dan perencanaan kegiatan untuk meningkatkan karir ke arah yang lebih baik.

Indikator manajemen karir sebagai berikut:

1. Sasaran jelas dan terarah

Menetapkan sasaran jelas dan terarah agar hasil dapat tercapai dengan lebih cepat.

2. Mendorong dan semangat kerja

Mendorong dan semangat kerja dapat membuat kinerja pegawai maksimal dan membuat pegawai selalu memberikan hasil usaha yang terbaik.

3. Pekerjaan sesuai dengan bakat

Pekerjaan sesuai dengan bakat yaitu menempatkan pekerja sesuai dengan bakat yang ia miliki.

4. Jabatan berdasarkan kompetensi

Jabatan berdasarkan kompetensi agar tenaga kerja dapat memaksimalkan produktifitas instansi/perusahaan.

5. Meningkatkan kualitas kerja

Meningkatkan kualitas kerja dapat dilakukan dengan menetapkan target atau tujuan yang jelas, meningkatkan insentif sesuai dengan prestasi kerja, melakukan pelatihan berkelanjutan, mengukur produktifitas tenaga kerja serta memberikan keamanan bagi tenaga kerja.

3. Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Sutrisno (2017:166) bertujuan untuk:

- a. Memberikan kepastian arah karir karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi.
- b. Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para pegawai yang berkualitas.
- c. Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karir serta

perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi.

- d. Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi ataupun demosi jabatan.

4. Faktor Pengembangan Karir

Kesuksesan proses pengembangan karir menurut Wakhinuddin (2020:216-220) tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini, beberapa hal atau faktor yang mempengaruhi adalah:

- a. **Hubungan Pegawai dan Organisasi**

Dalam situasi ideal, pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini, banyak pegawai organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Namun, kadangkala keadaan ideal ini gagal dicapai. Adakalanya pegawai sudah bekerja baik, tetapi organisasi tidak mengimbangi prestasi pegawai tersebut dengan penghargaan sewajarnya.

- b. *Politicking* Dalam Organisasi

Manajemen karir pegawai akan tersendat dan bahkan mati bila faktor lain seperti intrik-intrik, kasak-kasak, hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme dan sebagainya lebih

dominan mempengaruhi karir seseorang daripada prestasi kerjanya. Dengan kata lain, bila kadar “*politicking*” dalam organisasi sudah demikian parah, maka manajemen karir hampir dipastikan akan mati dengan sendirinya. Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi dan organisasi akan dipimpin oleh orang-orang yang pintar dalam *politicking* tetapi rendah mutu profesionalitasnya.

c. Sistem Penghargaan

Sistem manajemen (*reward system*) sangat mempengaruhi banyak hal, termasuk manajemen karir pegawai. Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai malas. Saat ini, mulai banyak organisasi yang membuat sistem penghargaan yang baik (misalnya dengan menggunakan sistem “kredit poin”) dengan harapan setiap prestasi yang ditunjukkan pegawai dapat diberi “kredit poin” dalam jumlah tertentu.

d. Jumlah Pegawai

Menurut pengalaman dan logika akal sehat, semakin banyak pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil kesempatan (kemungkinan) bagi seorang pegawai untuk meraih tujuan karir tertentu.

Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah pegawai sedikit, maka manajemen karir akan sederhana dan mudah dikelola. Jika jumlah pegawai banyak, maka manajemen karir menjadi rumit dan tidak mudah dikelola.

e. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel pegawai yang diperlukan untuk mengisi jabatan dan pekerjaan tersebut. Biasanya semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Namun kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

f. Kultur Organisasi

Seperti sebuah sistem masyarakat, organisasi pun mempunyai kultur dan kebiasaan-kebiasaan. Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, obyektif, rasional, dan demokratis. Ada juga organisasi yang cenderung feodalistik, rasional, dan demokratis. Ada juga organisasi yang cenderung menghargai prestasi kerja (sistem merit). Ada pula organisasi yang lebih menghargai otoritas daripada hal-hal lain. Karena itu, meskipun organisasi sudah memiliki sistem manajemen karir yang baik dan mapan, tetapi

pelaksanaannya masih sangat tergantung pada kultur organisasi yang ada.

g. Tipe Management

Secara teoritis-normatif, semua manajemen sama saja di dunia ini. Tetapi dalam implementasi di suatu organisasi mungkin amat berlainan dari manajemen di organisasi lain.

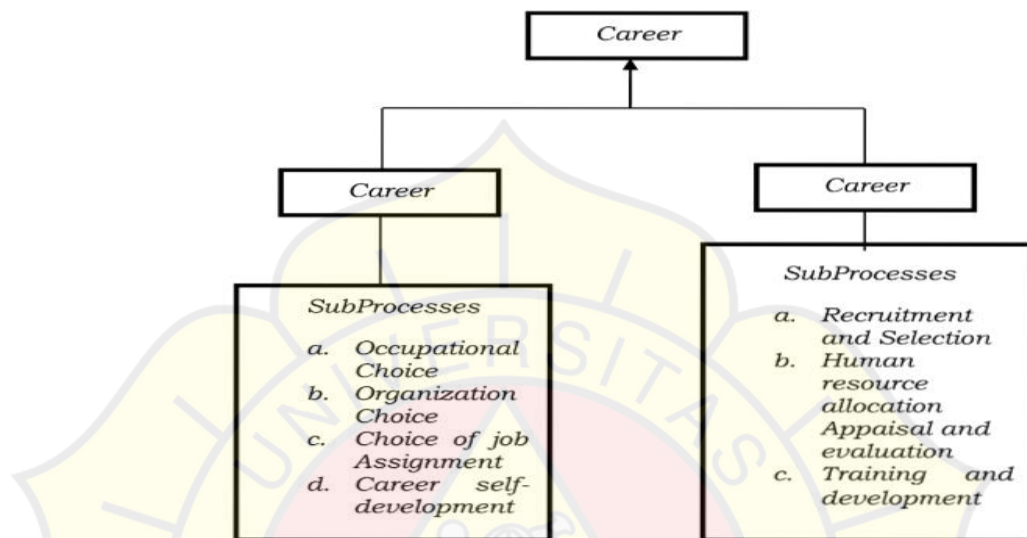
Ada manajemen yang cenderung kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup, tidak demokratis. Ada juga manajemen yang cenderung fleksibel, partisipatif, terbuka, dan demokratis.

Jika management cenderung kaku dan tertutup, maka keterlibatan pegawai dalam hal pembinaan karirnya sendiri juga cenderung minimal. Sebaliknya, jika manajemen cenderung terbuka, partisipatif, dan demokratis, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karir mereka juga cenderung besar.

Dengan kata lain, karir seorang pegawai tidak hanya tergantung pada faktor-faktor internal di dalam dirinya (seperti motivasi untuk bekerja keras dan kemauan untuk ingin maju), tetapi juga sangat bergantung pada faktor eksternal seperti manajemen. Banyak pegawai yang sebenarnya pekerja keras, cerdas, jujur, terpaksa tidak berhasil meniti karir dengan baik, hanya karena pegawai ini “terjebak” dalam sistem manajemen yang buruk.

5. Proses Pengembangan Karir

Proses pengembangan menurut Muhadi (2021:6-7) ini dapat digambarkan seperti pada gambar 2.1 sebagai berikut:



Sumber: Muhadi (2021:6-7)

Gambar 2.1 Career Planning and Career Management

Keterangan:

a. Career Planning

Peencanaan Karir (*Career planning*) adalah suatu proses yang berlangsung secara sadar agar:

1. Menjadi tahu akan diri, peluang, hambatan, pilihan, dan akibat.
2. Untuk mengidentifikasi tujuan yang berkaitan dengan karir.

3. Pengembangan yang terkait untuk memberikan, arah, waktu, dan urutan dari berbagai langkah untuk mencapai tujuan karir tertentu.

b. *Career Management*

Manajemen Karir (*Career management*) adalah suatu proses setelah berlangsung mulai dari penyiapan-pengimplementasian, memonitoring rencana karir yang dilaksanakan oleh individu sendiri atau bersama-sama dengan sistem karir organisasi.

2.1.5 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Afandi (2018:83) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Batbual (2021:3) kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu baik kuantitas maupun kualitas pimpinan dan bawahan dibandingkan dengan standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakai bersama.

Kinerja perawat menurut Hasibuan & Sinurat (2020:48) merupakan aplikasikasi pengetahuan dan kemampuan yang telah diterima selama mengikuti pendidikan sebagai perawat uuntuk dapat menerapkan ilmu dalam memberikan pelayanan dan mempunyai tanggung jawab dalam meningkatkan derajat kesehatan dan melayani pasien sesuai dengan tugas, fungsi dan kompetensi yang dimiliki.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.

2. Dimensi & Indikator kinerja

Menurut Afandi (2018:89), indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. Ketepatan waktu dan volume pekerjaan merupakan indikator yang mempengaruhi kuantitas hasil kerja seseorang.

b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. Ketelitian, kemampuan dan kerapihan merupakan indikator dalam kualitas hasil kerja yang diraih oleh seseorang.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja sudah mencapai tujuan atau belum.

g. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

i. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan melakukan penilaian kinerja bagi perusahaan menurut Kasmir (2018:197) yaitu:

a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Memperbaiki kualitas kerja berarti merubah kualitas pekerjaan dari yang kurang baik menjadi lebih baik.

b. Keputusan penempatan

Keputusan penempatan sangat penting untuk mencapai tujuan. Jika ada pegawai yang tidak mampu bekerja pada

posisi yang telah ditentukan maka sebaiknya dipindahkan sesuai dengan kemampuannya.

c. Perencanaan dan pengembangan karir

Penilaian kinerja dapat dibuat sebagai landasan untuk perencanaan dan pengembangan karir seseorang.

d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Pelatihan dibutuhkan untuk mengasah kemampuan. Begitu juga dengan pengembangan, dengan adanya pengembangan membuat pegawai semakin semangat dan tidak bosan.

e. Penyesuaian kompensasi

Semakin meningkat kinerja maka semakin besar kompensasi yang diberikan.

f. Inventori kompensasi pegawai

Inventori pegawai kompensasi pegawai berarti penyimpanan data-data dan informasi mengenai pegawai.

g. Kesempatan kerja yang adil

Kesempatan kerja yang adil maksudnya pegawai yang memiliki kinerja baik akan memperoleh balas jasa yang sesuai, sebaliknya pegawai yang memiliki kinerja kurang baik juga diberikan kompensasi sesuai kinerjanya.

h. Komunikasi efektif antara atasan bawahan

Dengan komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan maka akan menambah nilai positif terhadap kinerja pegawai.

i. Budaya kinerja

Budaya kinerja dapat dihasilkan dari adanya penilaian kinerja. Pegawai akan berupaya untuk meningkatkan kinerjanya dan akan mengubah kinerja ke arah penghargaan dan produktivitas kerja.

j. Menerapkan sanksi

Dalam sebuah organisasi perlu diterapkan sanksi untuk memberi efek jera bagi pegawai yang melanggarnya. Berat ringannya sanksi yang diberikan ditentukan sebagaimana besarnya kesalahan yang dilakukan.

4. Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja

Dua faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) yaitu:

a. Faktor kemampuan

Setiap pegawai memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda. Pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang

sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan instansi/perusahaan. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

5. Metode Penilaian Kinerja

Metode penilaian kinerja menurut Tannady (2017:265) adalah:

a. Metode penilaian umpan balik

Merupakan metode penilaian kinerja populer yang melibatkan evaluasi dan banyak level dalam perusahaan sebagaimana pula

dari sumber-sumber eksternal. Dalam metode ini orang-orang disekitar karyawan yang dinilai bisa diikuti sertakan memberikan nilai.

b. Metode skala penilaian

Merupakan metode penilaian kinerja yang menilai para karyawan berdasarkan faktor-faktor yang telah ditetapkan. Menggunakan pendekatan ini para evaluator mencatat penilaian mereka mengenai kinerja pada sebuah skala. Skala tersebut meliputi beberapa kategori biasanya dalam angka 5 sampai 7, yang di identifikasikan dengan kata sifat seperti luar biasa, memenuhi harapan, atau butuh perbaikan.

c. Metode insiden kritis

Merupakan metode penilaian kinerja yang membutuhkan pemeliharaan dokumen-dokumen tertulis mengenai tindakan-tindakan karyawan yang sangat positif dan sangat negatif.

d. Metode esai

Merupakan metode penilaian kinerja dimana penilai menulis narasi singkat mengembangkan kinerja karyawan. Metode ini cenderung berfokus pada perilaku ekstrim dalam pekerjaan karyawan dan bukan pekerja rutin harian. Penilaian ini sangat tergantung pada kemampuan menulis dari evaluator. Para atasan

dengan keterampilan menulis yang sangat baik.

e. Metode standar kinerja

Penilaian kinerja yang membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan atau tingkat output yang diharapkan. Standar-standar mencerminkan output normal dari seorang karyawan rata-rata yang bekerja dengan kecepatan nominal.

f. Metode peringkat

Metode penilaian kinerja dimana penilaian menempatkan seluruh karyawan dari sebuah kelompok dalam urutan kinerja keseluruhan.

g. Perbandingan berpasangan

Adalah variasi dari metode peringkat dimana kinerja setiap karyawan dibandingkan dengan setiap karyawan lainnya dalam kelompok. Karyawan yang memperoleh angka perbandingan positif terbanyak mendapatkan peringkat tertinggi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya yang dilakukan oleh peneliti untuk mencari perbandingan dan menemukan sesuatu yang baru untuk

penelitian selanjutnya serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Dalam penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/ Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
1.	Rida Alfida & Sri Widodo/2022/Pen- garuh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia Vol: 11 No: 1 Tahun: 2022	Beban Kerja: a. Beban Fisik b. Beban Mental c. Beban Waktu Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Fisik b. Lingkungan Non Fisik Kinerja Perawat: a. Input b. Proses c. Output	Metode Kuantitatif Analisis Regresi Linier Berganda	Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Ruang Isolasi RSAU Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur sebesar 39,8%. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Ruang Isolasi RSAU Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur sebesar 39,5%.
2.	Damianus A.Y. Wewengkang, Cristofel Kojo &	Beban Kerja: a. Beban Fisik b. Beban	Metode Kuantitatif Analisis Regresi	Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

	<p>Yantje Uhing/2021/Pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Tengah Pandemi Covid-19 Di UPT Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung</p> <p>Jurnal EMBA Vol: 9 No: 3 Tahun: 2021</p>	<p>Mental</p> <p>c. Beban Waktu</p> <p>Insentif:</p> <p>a. Jaminan sosial</p> <p>b. Bonus</p> <p>c. Penghargaan</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>a. Lingkungan Fisik</p> <p>b. Lingkungan Non Fisik</p> <p>Kinerja:</p> <p>a. Mutu</p> <p>b. Kuantitas</p> <p>c. Ketepatan waktu</p>	<p>Linier Berganda</p>	<p>pegawai UPT RS Manembo-Nembo Tipe-C Bitung.</p> <p>Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT RS Manembo-Nembo Tipe-C Bitung.</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT RS Manembo-Nembo Tipe-C Bitung.</p>
3.	<p>Sinta Nuriyah, Nurul Qomariah & Trias Setyowati/2022/Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja</p>	<p>Pengembangan Karir:</p> <p>a. Pendidikan</p> <p>b. Pelatihan</p> <p>c. Mutasi</p> <p>Lingkungan</p>	<p>Metode Kuantitatif Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dikarenakan nilai sig yang diperoleh sebesar 0,14.</p>

	<p>Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang</p> <p>Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) ISSN: 2541-5255 Vol: 6 No: 1 Tahun: 2022</p>	<p>Kerja:</p> <p>a. Lingkungan Fisik</p> <p>b. Lingkungan Non Fisik</p> <p>Disiplin Kerja:</p> <p>a. Ketepatan waktu</p> <p>b. Ketaatan terhadap peraturan</p> <p>c. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas</p> <p>Kinerja:</p> <p>a. Mutu</p> <p>b. Kuantitas</p> <p>c. Ketepatan waktu</p>		<p>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat pada nilai sig sebesar 0,00.</p> <p>Lingkungan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat pada nilai sig sebesar 0,13.</p>
4.	<p>Nova Maulana/2021/Beban Kerja Berhubungan Dengan Kinerja Perawat</p>	<p>Beban Kerja:</p> <p>a. Beban Fisik</p> <p>b. Beban Mental</p> <p>c. Beban Waktu</p> <p>Kinerja</p>	<p>Metode Kuantitatif Analisis Univariat dan Bivariat</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan signifikan ($0,026 < 0,05$) dengan tingkat hubungan yang cukup (-0,413) antara beban kerja dengan kinerja perawat</p>

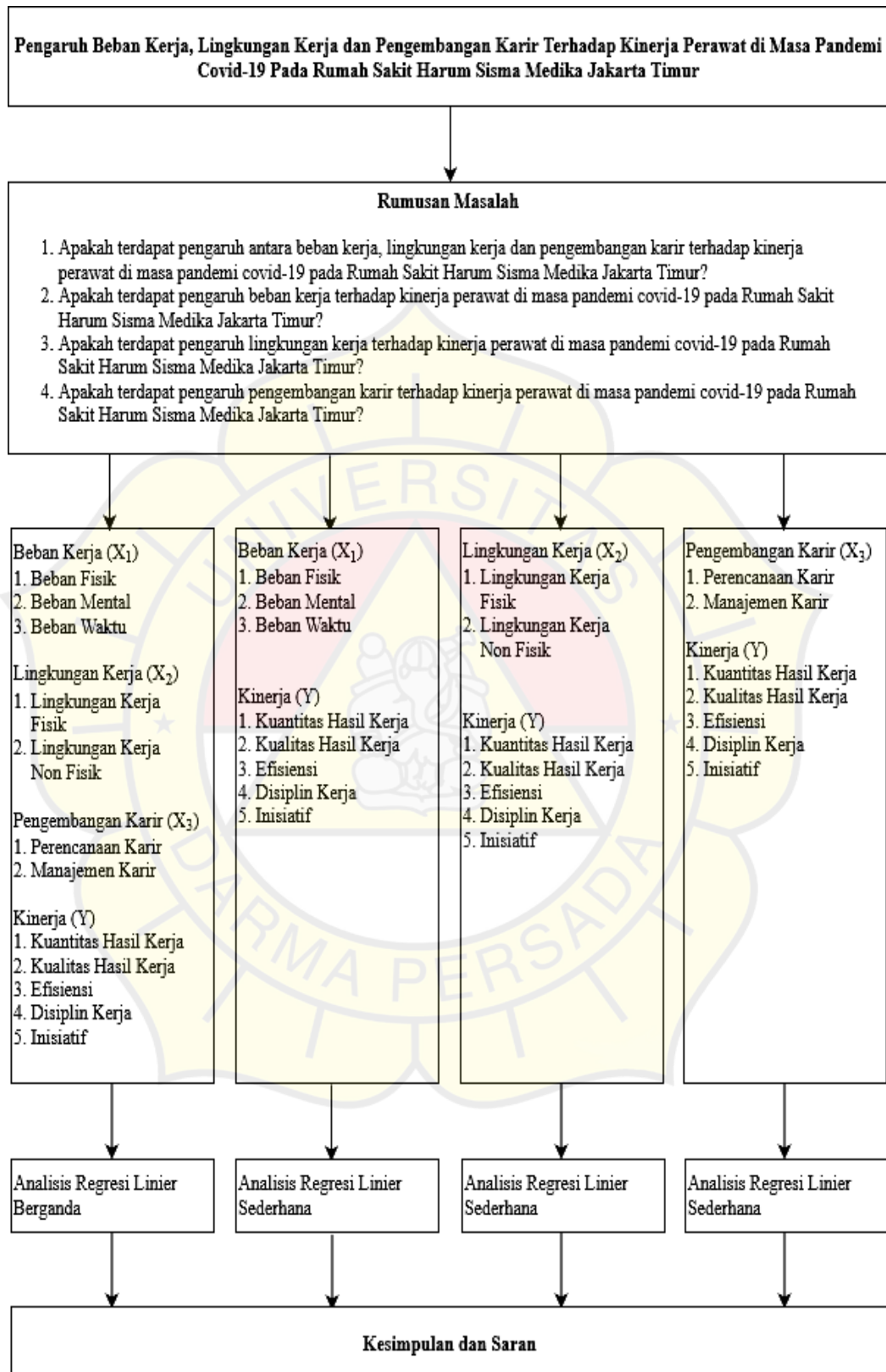
	Jurnal Keperawatan ISSN: 2085-1049 Vol: 13 No: 2 Tahun: 2021	Perawat: a. Input b. Proses c. Output		di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul.
5.	Po. Abas Sunarya, Padeli & Siti Dian Cahya Dwi Oktavionita/2021/ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid- 19 (Studi Kasus Pada Pegawai Kelurahan Salembaran Jaya) Jurnal Manajemen ISSN: 2356-5195 Vol: 7 No: 2 Tahun: 2021	Lingkungan Kerja: a. Lingkungan Fisik b. Lingkungan Non Fisik Kinerja: a. Mutu b. Kuantitas c. Ketepatan waktu	Metode Kuantitatif Analisis Regresi Sederhana	Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Data Diolah Tahun 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berikut ini merupakan gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini:



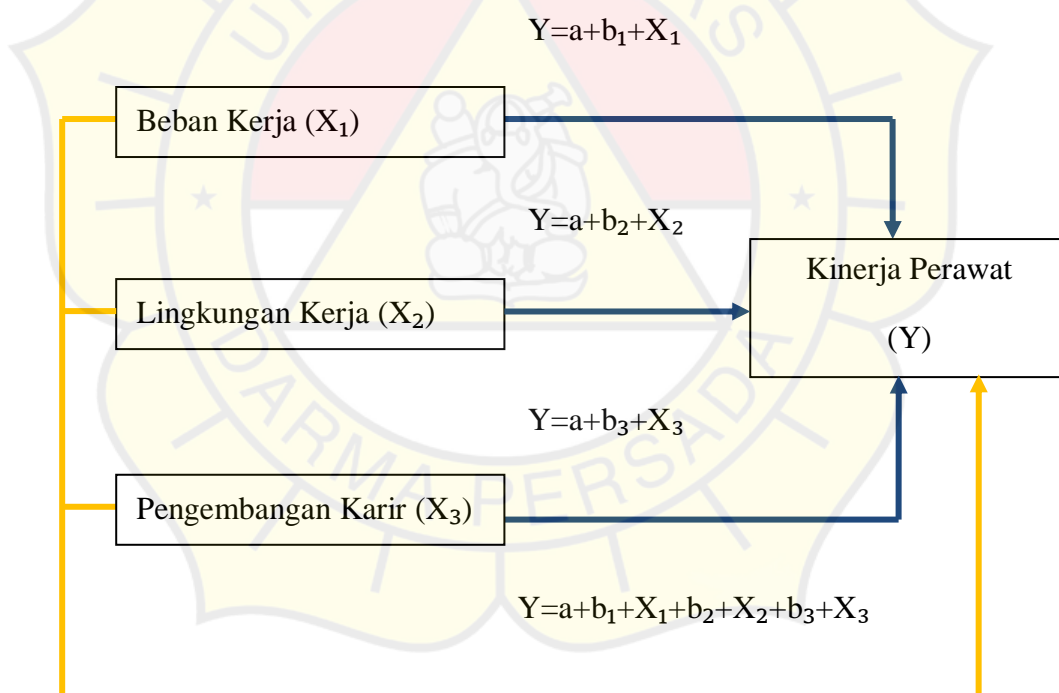


Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:6) paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan. Berikut adalah gambar paradigma penelitian yang terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen.



Sumber: Data Diolah Tahun 2022

Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni beban kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂), pengembangan karir (X₃) dan satu

variabel dependen yakni kinerja (Y). Dimana beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), pengembangan karir (X_3) mempengaruhi kinerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi: $Y=a+bx$. Berikutnya beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), pengembangan karir (X_3) mempengaruhi kinerja (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi: $Y=a+b_1+X_1+b_2+X_2+b_3+X_3$.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja

Ha : Beban kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Harum Sisma Medika.

Ho : Beban kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Harum Sisma Medika.

2. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja

Ha : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Harum Sisma Medika.

Ho : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah

Sakit Harum Sisma Medika.

3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Ha : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Harum Sisma Medika.

Ho : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Harum Sisma Medika.

4. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja

Ha : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Harum Sisma Medika.

Ho : Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Harum Sisma Medika.

