

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Ansory dan Indrasari (2020:59) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga Kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, pegawai dan Masyarakat.

Menurut Hasmin & Nurung (2021:1) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Darmadi (2022:89) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pekerjaan yang berkaitan dengan realisasi hal tertentu yang terjadi melalui kegiatan individu sehingga memberikan komitmen yang lebih penting kepada organisasi untuk mewujudkan keunggulan kompetitif.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan proses pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi yang bertujuan untuk memaksimalkan potensi individu secara efisien dan efektif. MSDM melibatkan perekrutan, pengembangan, pemanfaatan, dan pemeliharaan SDM untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, MSDM menekankan pentingnya komitmen dan kontribusi pegawai sebagai sumber keunggulan kompetitif, yang pada akhirnya bermanfaat bagi perusahaan, pegawai, dan masyarakat luas.

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Untuk mengidentifikasi lebih mengenai target pengelolaan sumber daya manusia bisa diperoleh dengan mengenal fungsi dari manajemen agar dapat dengan praktis mengetahui fungsi dari manajemen sumber daya manusia. Menurut Ajabar (2020:6) pada kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia berdasarkan fungsi-fungsinya pada beberapa organisasi dapat dikelompokkan dalam beberapa macam kegiatan, antara lain:

- a. Perencanaan, kegiatan merencanakan kebutuhan tenaga kerja sehingga sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- b. Pengorganisasian, kegiatan mengorganisasi kegiatan tenaga kerja dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi yang tertuang dalam analisis dan diskripsi pekerjaan.

- c. Pengarahan, kegiatan mengarahkan semua tenaga kerja agar mau bekerja dengan baik dan mampu bekerja sama.
- d. Pengendalian, kegiatan mengendalikan semua tenaga kerja agar mentaati semua aturan kerja yang diterapkan dalam organisasi.
- e. Pengadaan, kegiatan penarikan, seleksi dan penempatan tenaga kerja sesuai kebutuhan dan kemampuan perusahaan.
- f. Pengkompensasian, kegiatan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada pekerja sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.
- g. Pengembangan, kegiatan meningkatkan keterampilan teknis, teoretis, konseptual dan moral pekerja melalui pendidikan atau pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa depan.
- h. Pengintegrasian, kegiatan menyatukan keinginan organisasi dan kebutuhan pekerja sehingga terciptanya kerja sama yang saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan, kegiatan memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pekerja agar mereka mau bekerja dengan baik sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- j. Pendisiplinan, kegiatan menyadarkan pekerja untuk mentaati peraturan-peraturan organisasi dengan norma-norma organisasi.
- k. Pemberhentian, kegiatan peutusan hubungan kerja baik atas keinginan perusahaan maupun atas keinginan pekerja itu sendiri

atau karena telah berakhirnya kontrak kerja, memasuki masa pensiun dan lain sebagainya.

### **3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Para ahli banyak mengemukakan pendapatnya terkait tujuan dari manajemen SDM salah satunya dikemukakan oleh Sedarmayanti (2021), penulis buku Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja.

Tujuan manajemen sumber daya manusia terdapat 4 tujuan, yakni:

#### **a. Tujuan Sosial**

Tujuan ini adalah organisasi bertanggung jawab secara sosial terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya diruang lingkup organisasi dan mengurangi efek dampak negatif atau merugikan yang akan muncul.

#### **b. Tujuan Organisasional**

Tujuan manajemen sebagai organisasional adalah sasaran-sasaran formal yang disusun guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan ini mengenalkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada.

#### **c. Tujuan Fungsional**

Yakni untuk mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia ditiap bagian perusahaan yang dibutuhkan. Sumber daya tersebut dipelihara agar memberikan kontribusi yang optimal.

d. Tujuan Individu atau Tujuan Pribadi

Dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajemen sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (*overall, organizational objectives*).

#### 4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen memegang peran yang krusial dalam struktur organisasi. Beberapa peran utama Manajemen SDM melibatkan pengelolaan aspek-aspek terkait tenaga kerja, pengembangan budaya organisasi, dan mendukung pencapaian tujuan instansi. Menurut Sylvia (2020:13) peran manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan instansi berdasarkan gambaran kerja, rincian pekerjaan, prasyarat kerja dan penilaian kerja.
- b. Menetapkan perekrutan, seleksi dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Memprediksi penawaran dan permintaan sumber daya manusia di masa yang akan datang.
- d. Menentukan terkait program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.

- e. Mengevaluasi kondisi perekonomian secara umum dan *progress* instansi secara khusus.
- f. Melakukan pengawasan dengan cermat terhadap hukum ketenagakerjaan dan kebijakan pemberian kompensasi instansi yang serupa.
- g. Mengamati perkembangan teknologi dan perkembangan dalam organisasi pekerja.
- h. Menyelenggarakan pendidikan, pelatihan serta evaluasi prestasi pegawai.
- i. Mengelola relokasi pegawai dalam skala *vertikal* maupun *horizontal*.
- j. Mengelola pensiun, pemberhentiaan dan pemberian pesangon.

## **5. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pendekatan manajemen sumber daya manusia menurut Kawiana (2020:6) terbagi menjadi tiga yaitu:

- a. Pendekatan Mekanisasi (Otomatisasi)

Pendekatan Mekanisasi (Otomatisasi) adalah mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan. Perkembangan di bidang industri dengan menggunakan mesin-mesin dan alat-alat elektronika membawa kemajuan yang sangat pesat dalam efisiensi kerja.

b. Pendekatan Paternalisme

Pendekatan Paternalisme merupakan suatu konsep yang menganggap manajemen sebagai pelindung terhadap pegawai, berbagai usaha telah dilakukan oleh pimpinan perusahaan supaya para pekerja tidak mencari bantuan dari pihak lain.

c. Pendekatan Sistem Sosial (*Human Relation*)

Pendekatan Sistem Sosial ini memandang bahwa organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang bisa disebut sebagai sistem yang ada di luar.

## 2.1.2 Prestasi Kerja Pegawai

### 1. Pengertian Prestasi Kerja Pegawai

★ Menurut Iqbal (2023:59) Prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dan hal melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan, serta adanya peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja dari waktu ke waktu dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Yoder (2021:43) prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai.

Menurut Badriyah (2019:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Prestasi kerja melibatkan peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja dari waktu ke waktu, dievaluasi melalui prosedur formal untuk menilai kontribusi pegawai terhadap tujuan organisasi. Selain itu, prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor seperti kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan pemanfaatan waktu, menjadikannya indikator utama dalam menilai efektivitas kerja seorang pegawai.

Penilaian prestasi kerja di lingkungan aparatur sipil negara (ASN), termasuk PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Pasal 17 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS. Penilaian dilakukan secara sistematis untuk menjamin objektivitas dalam pembinaan PNS, baik untuk kepentingan karier maupun pengembangan kompetensi pegawai. Penilaian ini juga disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS, yang menitikberatkan pada pencapaian kinerja individu yang dikaitkan dengan tujuan organisasi.

## **2. Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Busro (2019:99-100) menyatakan bahwa ada tiga dimensi prestasi kerja dapat diuraikan sebagai berikut:



#### a. Hasil Kerja

Hasil kerja merujuk pada hasil atau *output* yang diperoleh dari suatu proses kerja atau kegiatan yang dilakukan seorang. Indikator hasil kerja sendiri dapat diuraikan sebagai berikut:

##### 1) Kualitas hasil kerja

Kualitas hasil kerja merujuk pada sejauh mana suatu pekerjaan atau tugas yang telah diselesaikan memenuhi standar yang telah ditetapkan atau harapan yang diinginkan.

##### 2) Kuantitas hasil kerja

Kuantitas hasil kerja merujuk pada jumlah atau volume pekerjaan yang telah diselesaikan dalam suatu periode waktu tertentu.

##### 3) Efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan

Efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan merujuk pada seberapa baik sumber daya (waktu, tenaga, biaya, dan material) digunakan untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas tertentu dengan hasil maksimal dan minim pemborosan.

#### b. Sikap Kerja

Sikap kerja adalah cara seorang menanggapi pekerjaan, tanggung jawab, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Ini mencakup sikap mental, emosional, dan perilaku yang

ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Indikator sikap kerja sendiri dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Displin kerja

Disiplin kerja merujuk pada kepatuhan dan konsistensi seorang pekerja dalam mengikuti aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau tempat kerja. Disiplin kerja mencakup perilaku dan sikap yang menunjukkan komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab, serta penghormatan terhadap kebijakan dan regulasi yang berlaku.

2) Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan dan kemauan seseorang untuk memulai tindakan atau ide baru secara mandiri, tanpa harus menunggu perintah atau arahan dari orang lain. Ini melibatkan proaktif dalam mengidentifikasi peluang, mengatasi masalah, atau melakukan perbaikan dalam lingkungan kerja atau kehidupan sehari-hari.

3) Ketelitian

Ketelitian adalah kemampuan dan kebiasaan seseorang untuk memperhatikan dan menangani detail-detail kecil dengan cermat dan akurat, sehingga hasil pekerjaan bebas dari kesalahan dan kekurangan. Ketelitian mencerminkan kehati-hatian dan keakuratan dalam melakukan tugas atau

aktivitas, serta komitmen untuk mencapai hasil yang berkualitas tinggi.

c. Sifat Pribadi

Sifat pribadi adalah karakteristik atau ciri-ciri yang melekat pada diri seseorang dan cenderung konsisten dalam berbagai situasi dan waktu. Sifat-sifat pribadi ini mempengaruhi perilaku, cara berpikir, dan respon seseorang terhadap lingkungan dan situasi yang dihadapi. Sifat-sifat ini dapat bervariasi antara individu dan sering kali membentuk bagian dari identitas seseorang. Indikator sifat pribadi sendiri dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Kejujuran

Kejujuran membangun budaya kerja yang positif, meningkatkan kolaborasi, dan memastikan bahwa keputusan yang diambil didasarkan pada informasi yang benar dan akurat.

2) Kreativitas

Kreativitas merujuk pada kemampuan seseorang untuk menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat atau solusi yang inovatif untuk masalah yang ada. Ini melibatkan kemampuan untuk berpikir di luar kotak, menggabungkan ide-ide yang tidak lazim atau tidak terduga, dan menghasilkan sesuatu yang orisinal dan bernilai tambah.

### 3) Pekerja keras

Pekerja keras mengacu pada seseorang yang secara konsisten dan tekun bekerja dengan upaya maksimal untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas yang diberikan. Ini melibatkan dedikasi tinggi, komitmen yang kuat terhadap pekerjaan, serta kemauan untuk melakukan usaha tambahan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

### 3. Manfaat Prestasi Kerja

Menurut Ansory (2020:225) Penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan kepegawaian dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Oleh karena itu kegunaan penilaian prestasi kerja dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Perbaikan Prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen kepegawaian dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka.

#### b. Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

#### c. Keputusan-Keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering

merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

d. Kebutuhan-Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus di kembangkan.

e. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi kerja mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan-Penyimpangan Proses *Staffing*

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen kepegawaian.

g. Ketidak-akuratan Informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumberdaya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen pegawai. Akibatnya keputusan-keputusan yang diambil menjadi tidak tepat.

h. Kesalahan-Kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan Kerja Yang Adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan *internal* diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan-Tantangan Eksternal

Terkadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi *finansial* atau masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi, departemen kepegawaian mungkin dapat menawarkan bantuan.

#### **4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2019:13) ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kompetensi pegawai mencakup kompetensi potensial dan kompetensi aktual, artinya pegawai yang terlatih secara penuh untuk jabatannya dan mampu melakukan pekerjaan sehari-hari akan dengan mudah menyelesaikan tugas-tugas yang lebih diharapkan. Oleh karena itu, pegawai hendaknya ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi muncul dari sikap pegawai terhadap situasi kerja. Motivasi merupakan keadaan mental pegawai, artinya pegawai

harus siap secara mental dan jasmani, memahami tujuan utama dari tujuan kerja yang ingin dicapai serta mampu menerapkan dan menciptakan situasi kerja.

c. Faktor Situasi

Situasi yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah kondisi lingkungan yang tenang, lingkungan kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong prestasi kerja yang tinggi.

### **2.1.3 Beban Kerja**

#### **1. Pengertian Beban Kerja**

Menurut Vanchapo (2020:1) “Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja”.

Menurut Koesomowidjojo (2020:22) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang didapatnya.

Sedangkan menurut Meilasari et al. (2020:607) Beban Kerja merupakan kelompok atau rangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pengelola tugas dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu dan dengan tingkat tanggung jawab tertentu. Beban kerja mencakup jumlah dan kompleksitas tugas, serta dapat melibatkan tekanan kerja yang tinggi dan jam kerja yang *intens*. Beban kerja dianggap berat jika pekerja tidak mampu menyesuaikan diri atau menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga menjadi tantangan dalam bekerja baik individu maupun unit kerja secara keseluruhan.

## **2. Dimensi dan Indikator Beban Kerja**

Menurut Budiasa (2021:35) menyatakan bahwa ada tiga dimensi beban kerja diuraikan dengan indikator sebagai berikut:

### **a. Beban Mental (*Mental Effort Load*)**

Yaitu beban kerja yang timbul saat pegawai melakukan aktivitas mental atau psikis di lingkungan kerjanya. Indikator beban mental sendiri dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **1) Pekerjaan dengan kesulitan tinggi**

Pekerjaan dengan kesulitan tinggi merujuk pada jenis pekerjaan atau tugas yang melibatkan tantangan atau kompleksitas yang signifikan. Ini bisa termasuk berbagai



situasi di berbagai bidang, seperti teknologi, ilmu pengetahuan, teknik, dan manajemen.

## 2) Pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi

Pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi merujuk pada situasi di mana seseorang melakukan tugas atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang keterampilan, pendidikan, atau pengalaman mereka. Hal ini bisa terjadi karena berbagai alasan, seperti perubahan dalam kebutuhan organisasi, rotasi pekerjaan internal, atau kondisi pasar kerja yang tidak memadai.

## 3) Kesehatan mental

Kesehatan mental merujuk pada kondisi kesejahteraan emosional, psikologis, dan sosial seseorang. Ini mencakup bagaimana seseorang berpikir, merasa, dan berperilaku dalam kehidupan sehari-hari. Kesehatan mental juga mempengaruhi cara seseorang mengatasi stres, berinteraksi dengan orang lain, membuat keputusan, dan mengatasi kesulitan hidup.

### b. Beban Waktu (*Time Load*)

Yaitu beban kerja yang timbul saat pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Indikator beban waktu sendiri dapat diuraikan sebagai berikut:

### 1) Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan

Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan merujuk pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau aktivitas dalam waktu yang relatif singkat, tanpa mengorbankan kualitas hasil. Ini mencerminkan efisiensi dalam penggunaan waktu dan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### 2) Tenggat waktu (*deadline*) pekerjaan

Tenggat waktu (*deadline*) pekerjaan mengacu pada batas waktu atau tenggat waktu akhir di mana suatu tugas atau proyek harus selesai atau diserahkan. Ini adalah waktu yang telah ditetapkan sebelumnya oleh atasan, *klien*, atau pihak lain yang terkait, dan biasanya berdasarkan pada kebutuhan atau prioritas tertentu.

### 3) Penambahan Jam Kerja (lembur)

Penambahan jam kerja atau lembur merujuk pada praktik menambah waktu kerja melebihi jam kerja normal yang telah ditetapkan. Ini biasanya dilakukan ketika ada kebutuhan tambahan untuk menyelesaikan tugas atau proyek yang mendesak, atau untuk mengatasi lonjakan permintaan atau kegiatan yang tidak terduga.

c. Beban Fisik (*Physical Load*)

Yaitu beban fisik, atau *physical load*, merujuk pada jumlah kerja fisik atau stres yang diterima oleh tubuh seseorang selama melakukan aktivitas tertentu. Istilah ini sering digunakan dalam konteks ergonomi dan kesehatan kerja untuk mengukur dan mengevaluasi seberapa besar beban fisik yang dialami oleh pekerja dalam lingkungan kerja mereka. Indikator beban fisik sendiri dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Pekerjaan berlebih

Pekerjaan berlebih merujuk pada kondisi di mana seseorang diberi terlalu banyak tugas atau tanggung jawab yang melebihi kapasitas atau kemampuan mereka untuk menanganinya secara efektif dalam waktu yang diberikan. Ini dapat terjadi dalam berbagai konteks, baik itu di tempat kerja, di sekolah, atau dalam kehidupan pribadi.

2) Pekerjaan tambahan

Pekerjaan tambahan merujuk pada tugas atau tanggung jawab tambahan yang diberikan kepada seseorang di luar tanggung jawab utama atau pekerjaan rutin mereka. Ini bisa terjadi karena berbagai alasan, seperti kebutuhan untuk menangani proyek khusus, mengatasi lonjakan pekerjaan, atau mengisi posisi yang kosong untuk sementara waktu.

### 3) Kelelahan fisik

Kelelahan fisik adalah kondisi di mana tubuh mengalami penurunan energi dan kekuatan fisik akibat aktivitas atau pekerjaan yang berlebihan, terus-menerus, atau intensitas yang tinggi. Ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya istirahat yang cukup, beban kerja yang berat, atau kondisi lingkungan yang mempengaruhi kesehatan fisik seseorang.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Santoso & Rijanti (2022:929) ada 2 faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu sebagai berikut:

#### a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- 1) Tugas-tugas yang melibatkan aktivitas fisik, seperti pengaturan ruang kerja, penataan ruang, penggunaan peralatan kerja, kondisi kerja, sikap kerja, serta tugas-tugas yang menyangkut aspek psikologis, seperti tingkat kesulitan pekerjaan dan kepatuhan dalam melakukan tugas.
- 2) Organisasi kerja, termasuk durasi jam kerja, waktu istirahat, pergantian waktu kerja, jam kerja malam, sistem upah, rancangan organisasi, serta pendelegasian tugas dan kewenangan.

- 3) Lingkungan kerja meliputi aspek fisik, kimiawi, biologis, dan psikologis.

b. Faktor Internal

Faktor internal merujuk pada faktor-faktor yang timbul dari dalam tubuh itu sendiri sebagai respon terhadap tekanan kerja dari luar, meliputi:

- 1) Faktor somatic, seperti jenis kelamin dan usia yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas seseorang. Secara umum, tingkat produktivitas pria cenderung lebih tinggi daripada wanita, dan usia juga menjadi faktor penentu keberhasilan dalam melakukan pekerjaan, baik secara fisik maupun mental.
- 2) Faktor psikis, seperti semangat, pemahaman, kepercayaan, ambisi, dan kesenangan, juga berperan dalam menentukan respon individu terhadap beban kerja eksternal.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

##### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Kurniawan (2020:21) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan kondisi dimana mampu memberi rasa aman, nyaman dan menyenangkan baik secara fisik maupun non fisik, sehingga memunculkan ketenangan dalam bekerja.

Kemudian menurut Sedarmayanti (2021:1), lingkungan kerja ialah lingkungan sekitar pegawai di mana metode mereka melakukan pekerjaan, dilakukan secara individu maupun tim.

Sedangkan Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para pegawai sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi fisik dan non-fisik di sekitar pegawai yang menciptakan rasa aman, nyaman, dan menyenangkan. Lingkungan kerja ini mencakup faktor-faktor seperti pencahayaan, sirkulasi udara, serta kondisi yang mendukung ketenangan. Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam menunjang karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, baik secara individu maupun dalam tim, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja.

## **2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2021:28) lingkungan kerja terbagi ke dalam dua dimensi dan beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Dimensi yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja.

Penerangan menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena jika ruang kerja kurang mendapat cahaya atau terlalu silau maka akan memberikan akibat pada kurang jelasnya penglihatan sehingga berpotensi mengganggu pekerjaan.

2) Sirkulasi udara dipengaruhi oleh oksigen.

Oksigen merupakan zat yang dibutuhkan untuk bernafas apabila ruangan tempat bekerja tidak memiliki sirkulasi udara yang bagus maka akan mempengaruhi kadar oksigen yang diterima di ruangan tersebut. Disamping itu, udara yang berada ditempat kerja juga harus bersih dan tidak banyak kotoran, apabila udara disekitar tempat kerja kotor, maka dapat menyebabkan gangguan keadaan bagi pegawai seperti sesak napas.

3) Keamanan ditempat kerja.

Faktor keamanan dalam tempat kerja perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa tenang dan aman saat bekerja. Pemanfaatan Satpam (Satuan Petugas Keamanan) dan kontruksi Gedung yang layak untuk ditempati pegawai dapat meningkatkan rasa aman.

4) *Temperatur*/suhu udara di tempat kerja.

*Temperatur* harus diperhatikan sedemikian mungkin untuk membuat suasana nyaman dari para pegawai. Suhu

udara yang baik adalah suhu udara yang masih dapat diterima oleh kondisi tubuh. Tubuh mampu beradaptasi dengan *temperatur* luar apabila perubahan temperatur luar tubuh sebesar 20% dan sebesar 35% untuk kondisi dingin dan normal.

5) Kebisingan ditempat kerja.

Kebisingan yaitu polusi udara yang tidak terasa nyaman pada telinga, dalam kurun waktu yang cukup lama kebisingan dapat merusak pendengaran, mengganggu ketenangan ketika bekerja, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Dimensi lingkungan kerja non fisik perusahaan dapat berupa:

1) Hubungan kerja antara pemimpin dan bawahan.

Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

2) Hubungan kerja antara rekan kerja.

Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.



### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Katini (2019:18) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya yaitu:

- a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
- b. *Temperatur* atau suhu udara di tempat kerja
- c. Kelembapan di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis di tempat kerja
- g. Bau tidak sedap di tempat kerja
- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi di tempat kerja
- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan di tempat kerja

#### 2.1.5 Pengembangan Karir

##### 1. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Sinambela (2019:260) mengemukakan pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir.

Menurut Krisdayani dan Kusumayadi (2021:86) pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggung jawab pegawai

ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar.

Menurut Ramli, dkk (2019:812) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi pertumbuhan karir pegawai. Pengembangan ini melibatkan peningkatan tanggung jawab dengan memberikan kesempatan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi, serta membantu pegawai merencanakan karir jangka panjangnya. Melalui pengembangan karir, pegawai dapat mencapai potensi maksimalnya dan memperoleh status, kewajiban, serta hak yang lebih besar dalam organisasi.

## **2. Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Busro (2019:161) mengemukakan pengembangan karir terdapat 3 dimensi yaitu:

### **a. Kejelasan Karir**

- 1) Kenaikan pangkat secara jelas.
- 2) Kesempatan menjadi kepala/pimpinan atau wakil kepala pimpinan.

- 3) Kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada.

b. Pengembangan Diri

- 1) Kesempatan mengikuti berbagai pelatihan.
- 2) Kesempatan melanjutkan pendidikan.
- 3) Kesempatan mengikuti seminar/diskusi/*workshop*.
- 4) Kesempatan mengikuti berbagai kursus kompetensi untuk mendapatkan sertifikat keahlian.

c. Perbaikan Mutu Kerja

- 1) Peningkatan disiplin diri.
- 2) Kesetiaan.
- 3) Peningkatan motivasi di kalangan pegawai.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2019:152) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai yaitu:

a. Prestasi kerja

Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang pegawai adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar di pertimbangkan

untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

b. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

c. *Mentors dan sponsor*

*Mentors* adalah orang yang memberikan nasehat atau saran-saran kepada pegawai dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan *sponsor* adalah seorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karirnya.

d. Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

e. Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai sumber informasi penelitian terkait dengan judul. Baik dari jurnal maupun dari skripsi yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan untuk mengetahui dan membandingkan hasil yang

diperoleh sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori yang akan digunakan. Penelitian terdahulu yang dimaksud dijelaskan pada tabel 2.1 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.	Kusuma Chandra Kirana, Epsilandri Septyarini, Ummi Nurmustofa/2023/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Beban kerja dan Motivasi Instrinsik Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY	<b>Gaya Kepemimpinan Demokratis</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Keputusan dibuat bersama</li> <li>b) Menghargai keputusan bawahannya</li> <li>c) Mendengar kritik, saran/pendapat</li> <li>d) Melakukan kerjasama</li> </ul> <b>Beban Kerja</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Target yang harus dicapai</li> <li>b) Kondisi pekerjaan</li> <li>c) Standar pekerjaan</li> </ul> <b>Motivasi Instrinsik</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Semangat kerja</li> <li>b) Loyalitas terhadap pemimpin</li> <li>c) Kebebasan menyampaikan pendapat</li> <li>d) Pengembangan potensi dan kemampuan</li> <li>e) Beban kerja</li> </ul> <b>Prestasi Kerja</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kualitas Kerja</li> <li>b) Kuantitas Kerja</li> <li>c) Konsisten Pegawai</li> <li>d) Kerjasama</li> <li>e) Sikap Pegawai</li> </ul>	<b>Metode :</b> Kuantitatif  <b>Alat Analisis:</b> Regresi Linier Berganda	Variabel gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY. 2. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY. 3. Variabel motivasi instrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan

No ·	Nama Peneliti/Tahun/J udul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
				Kehutanan DIY. 4. Variabel gaya kepemimpina n demokratis, beban kerja dan motivasi instrinsik berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan DIY.
2.	Ahilla Kamilatul Adhla, Kusuma Agdhi Rahwana, Gian Riska Wibawa/2023/Pen garuh Pelatihan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya Volume: 01 Nomor: 04 Tahun: 2023	<b>Pelatihan Kerja</b> a) Tujuan b) Materi c) Metode d) Hasil  <b>Beban Kerja</b> a) Kondisi Pekerjaan b) Penggunaan Waktu Kerja c) Target Yang Harus Dicapai  <b>Prestasi Kerja</b> a) Kualitas Kerja b) Kuantitas Hasil c) Batas Waktu	<b>Metode:</b> Kuantitatif  <b>Alat</b> <b>Analisis:</b> Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa: 1. Pelatihan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya. 2. Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh

No ·	Nama Peneliti/Tahun/J udul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
				signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya. 3. Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Cipedes Kota Tasikmalaya.
3.	Egi Firmansyah/2024/ Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Pengadilan Negeri Kota Medan	<b>Displin Kerja</b> a) Absensi b) Ketaatan Pada Peratutan c) Ketaatan Pada Standar Kerja d) Tingkat Kewaspadaan Tinggi e) Bekerja Etis  <b>Motivasi Kerja</b> a) Kerja Keras b) Orientasi Masa Depan c) Usaha Untuk Maju d) Ketekunan e) Pemanfaatan Waktu  <b>Lingkungan Kerja</b> a) Pencahayaan b) Sirkulasi Udara c) Kebisingan d) Kebersihan	<b>Metode :</b> Kuantitatif  <b>Alat Analisis:</b> Regresi Linier Berganda	Hasil uji F menunjukkan bahwa Fhitung yang diperoleh sebesar 106,041. Nilai Fhitung ini jauh lebih besar dari nilai Ftabel yang sebesar 2,779. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena



No ·	Nama Peneliti/Tahun/J udul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		e) Fasilitas  <b>Prestasi Kerja</b> a) Kualitas Kerja b) Kuantitas Kerja c) Jangka Waktu d) Efektivitas Biaya		itu, hasil pengujian memenuhi persamaan Fhitung > Ftabel dan sig < 0,05 maka Ha diterima.
4.	Latifah, Nurmalasari/2018/ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada dinas pertambangan dan energi kabupaten ketapang	<b>Lingkungan Kerja Fisik</b> a) Kondisi peralatan kerja (Meja, Kursi dan Komputer) b) Kondisi Pencahayaan c) Kondisi Temperatur dan Sirkulasi Udara d) Kebersihan e) Tingkat Kebisingan  <b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b> a) Komunikasi antar rekan sekerja b) Perlakuan dari rekan sekerja c) Perlakuan yang adil dari atasan d) Motivasi materi yang diberikan oleh atasan e) Kerjasama yang baik dan saling mendukung  <b>Prestasi Kerja</b> a) Kuantitas Kerja b) Kualitas Kerja c) Keandalan d) Kehadiran e) Sikap	<b>Metode :</b> Kuantitatif  <b>Alat Analisis:</b> Regresi Linier Berganda	Hasil uji secara parsial antara variabel- variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan Variabel lingkungan kerja non fisik (X2) tersebut terhadap Prestasi kerja (Y) adalah sebagai berikut: 1) Secara parsial nilai t hitung variabel lingkungan kerja fisik (X1), sebesar 3,495 dan t Tabel sebesar 2,045 sehingga t hitung lebih besar dari t Tabel yaitu 3,495 > 2,045. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini Variabel lingkungan kerja fisik (X1) secara



No ·	Nama Peneliti/Tahun/J udul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
				<p>parsial merupakan faktor yang berpengaruh nyata terhadap Prestasi kerja (Y). 2) Secara parsial nilai t hitung variabel lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 3,887 dan t Tabel sebesar 2,045 sehingga t hitung lebih besar dari t Tabel yaitu <math>3,887 &gt; 2,045</math>. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini variabel lingkungan kerja non fisik (X2) secara parsial juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y).</p>
5.	Hermansyah/2023 / Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Marketing UD Jaya Pratama Sentosa Kota Tasikmalaya.	<p><b>komunikasi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Pemahaman.</li> <li>b) Kesenangan.</li> <li>c) Pengaruh pada sikap.</li> <li>d) Hubungan yang makin baik.</li> <li>e) Tindakan.</li> </ul> <p><b>Beban Kerja:</b></p>	<p><b>Metode:</b> Kuantitatif</p> <p><b>Alat Analisa:</b> Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) komunikasi dikategorikan baik, (2) beban kerja dikategorikan cukup baik, (3)</p>

No ·	Nama Peneliti/Tahun/J udul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		a) Beban kerja fisik. b) Beban kerja psikis. c) Pemanfaatan waktu.  <b>Kompetensi:</b> a) Pengetahuan. b) Pemahaman. c) Nilai. d) Kemampuan. e) Sikap. f) Minat  <b>Prestasi Kerja:</b> a) Hasil kerja. b) Pengetahuan pekerjaan. c) Inisiatif. d) Kecakapan mental. e) Sikap. f) Disiplin waktu dan absensi.		kompetensi dikategorikan baik, (4) prestasi kerja dikategorikan cukup baik, (5) uji kelayakan model dikatakan fit karena variabel komunikasi, beban kerja, dan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan marketing UD. Jaya Pratama Sentosa Kota Tasikmalaya.
6.	Arofah T/2023/Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Halco Hercules Alumunium.	<b>Beban Kerja:</b> a) Kondisi pekerjaan. b) Penggunaan waktu kerja. c) Target yang harus dicapai.  <b>Stres Kerja:</b> a) Stres Lingkungan. b) Stres Organisasi. c) Stres Individu.  <b>Kepuasan Kerja:</b> a) Pekerjaan yang menantang secara mental. b) Reward yang memadai.	<b>Metode:</b> Kuantitatif  <b>Alat Analisa:</b> Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja, stres kerja dan kepuasan terhadap prestasi karyawan yaitu sebesar 79,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

No ·	Nama Peneliti/Tahun/J udul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		c) Kondisi kerja yang mendukung. d) Kolega yang mendukung.  <b>Prestasi Kerja:</b> a) Hasil kerja. b) Pengetahuan pekerjaan. c) Inisiatif. d) Sikap. e) Displin waktu dan absensi.		
7.	Azam Hamad, Syahrums Agung, Muhamad Azis Firdaus/2020/ Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PD. Pasar Pakuan Jaya Kota Bogor  ISSN: 2654-8623 Jurnal Ilmu Manajemen Volume: 03 Nomor: 03 Tahun: 2020	<b>Beban Kerja:</b> a) Beban Kerja Fisik. b) Beban Kerja Mental.  <b>Stres Kerja:</b> a) Lingkungan. b) Individual. c) Kondisi Kerja. d) Konflik Peran. e) Organisasi.  <b>Prestasi Kerja:</b> a) Hasil Kerja. b) Pengetahuan Kerja. c) Inisiatif. d) Sikap. e) Displin Waktu dan Absen.	<b>Metode:</b> Kuantitatif  <b>Alat Analisa:</b> Linear Regresi Berganda	Hasil persamaan regresi $Y = 8,974 + 0,73 X_1 + 0,887 X_2$ . Dan sebesar 64% artinya besarnya peranan Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan, dan selebihnya sebesar 36% berasal dari faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi Prestasi Kerja. Karena $F_{hitung} > F_{tabel} = 4,99$ maka $H_0$ diterima. Disimpulkan bahwa terdapat

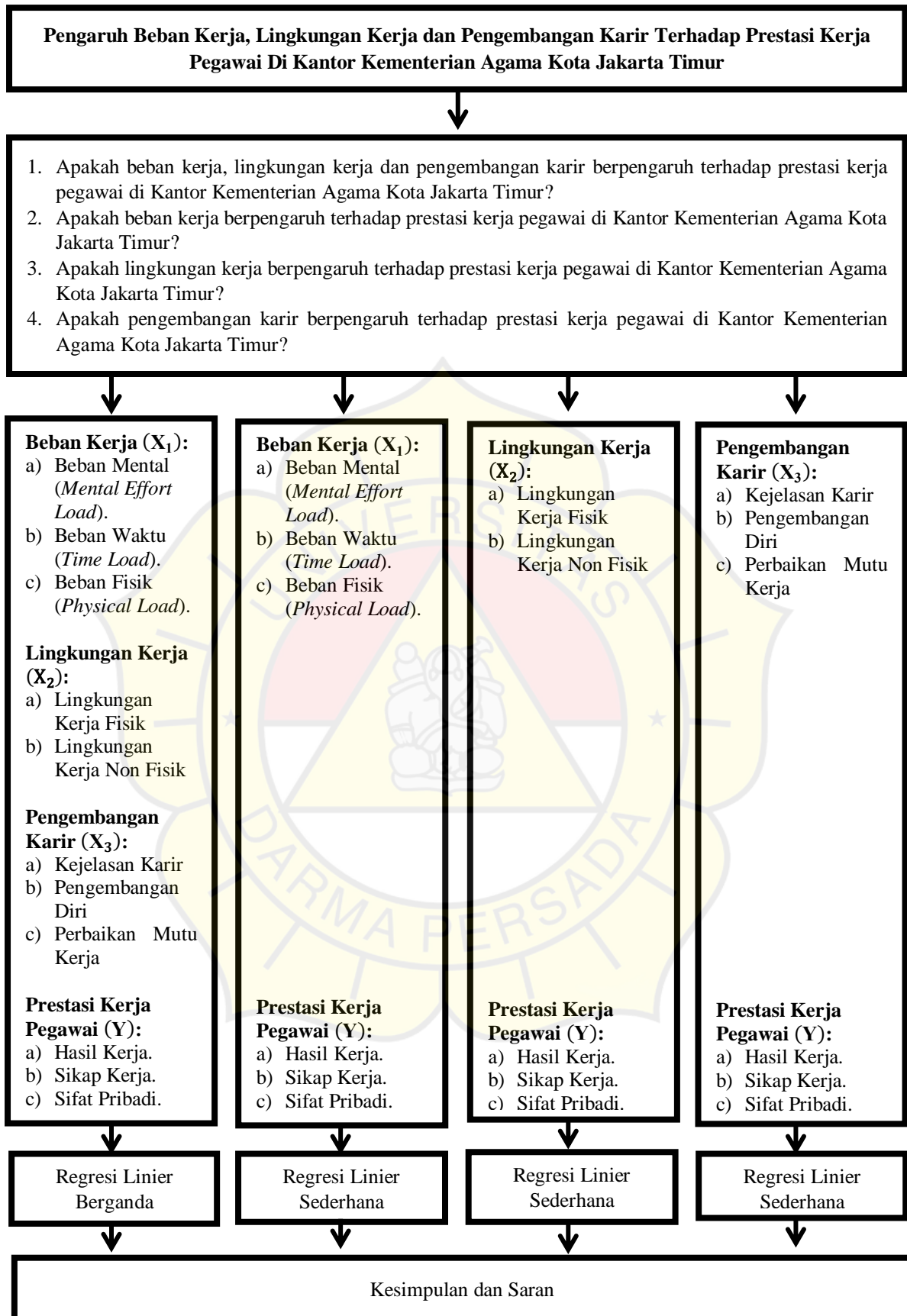
No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
				hubungan yang signifikan antara Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PD Pasar Pakuan Jaya Kota Bogor
8.	Andre Cahya Putra, Agus Sutarjo/2022/Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Telkom Akses Padang Vol : 4 Nomor : 1 Tahun : 2022	<p><b>Kepuasan Kerja:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Psikologis.</li> <li>b. Sosial.</li> <li>c. Fisik.</li> <li>d. Finansial.</li> </ul> <p><b>Lingkungan Kerja:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Suasana Kerja.</li> <li>b. Hubungan dengan rekan kerja.</li> <li>c. Fasilitas Kerja.</li> </ul> <p><b>Motivasi Kerja:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Fisiologis.</li> <li>b. Keamanan.</li> <li>c. Social.</li> <li>d. Harga diri.</li> <li>e. Aktualisasi diri.</li> </ul> <p><b>Prestasi Kerja:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas Kerja.</li> <li>b. Kuantitas Kerja.</li> <li>c. Jangka Waktu.</li> <li>d. Efektivitas Biaya.</li> </ul>	<p><b>Metode:</b> Kuantitatif</p> <p><b>Alat Analisa:</b> Regresi Linier Berganda</p>	Variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan yang berdasarkan dengan uji determinasi nilai yaitu 0,970 / 97,0%
9.	Ishak/2021/Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Dalton Makassar	<p><b>Pelatihan:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pengetahuan.</li> <li>b. Kemampuan berfikir.</li> <li>c. Sikap.</li> <li>d. Kecakapan.</li> </ul>	<p><b>Metode:</b> Kuantitatif</p> <p><b>Alat Analisa:</b> Regresi</p>	Pelatihan kerja dan Lingkungan kerja secara parsial dan simultan memiliki

No ·	Nama Peneliti/Tahun/J udul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Jurnal Wildayani Ishak Universitas Negri Makassar	<b>Lingkungan Kerja:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>Suasana kerja.</li> <li>Hubungan dengan rekan kerja.</li> <li>Hubungan antara bawahan dan pimpinan.</li> <li>Tersedianya fasilitas kerja.</li> </ol> <b>Prestasi Kerja:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>Hasil kerja.</li> <li>Pengetahuan pekerjaan.</li> <li>Inisiatif.</li> <li>Kecakapan Mental.</li> <li>Sikap.</li> </ol>	Linier Berganda	pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Dalton Makassar.
10.	Sholikhah,dkk/2020/ Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Rembang  AB Vol.6 No.01, Juni 2020	<b>Budaya Organisasi:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>Inisiatif individual.</li> <li>Toleransi terhadap tindakan berisiko dan konflik.</li> <li>Dukungan dari manajemen.</li> </ol> <b>Lingkungan Kerja:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>Situasi pekerjaan.</li> <li>Hubungan Karyawan.</li> <li>Bau-bauan.</li> <li>Penerangan/Cahaya.</li> <li>Keamanan kerja.</li> </ol> <b>Disiplin Kerja:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>Tujuan dan kemampuan.</li> <li>Teladan Pimpinan.</li> <li>Balas Jasa.</li> <li>Keadilan.</li> <li>Sanksi.</li> </ol>	<b>Metode:</b> Kuantitatif  <b>Alat Analisis:</b> Regresi linier berganda	Budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Rembang

No ·	Nama Peneliti/Tahun/J udul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
		f) Hukuman. g) Ketegasan. h) Hubungan Kemanusiaan.  <b>Pengembangan            Karir:</b> a) Perencanaan karir. b) Pengembangan karir individu. c) Pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM. d) Peran umpan balik terhadap kinerja  <b>Prestasi Kerja:</b> a) Hasil kerja. b) Pengetahuan pekerjaan. c) Inisiatif. d) Kecekatan mental. e) Sikap. f) Disiplin waktu dan absensi.		

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Nurdin (2019:125) kerangka pemikiran ini menggambarkan suatu alur proses yang penulis lakukan pada saat membuat suatu penelitian, yang mana dari pada alur proses didalam penyusunan penelitian dengan efektif. Yang dimulai dengan adanya judul, lalu terdapat rumusan masalah yang kemudian terdapat teori-teori yang nantinya dianalisis serta dapat untuk menyusun perumusan hipotesis.



**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**



## 2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2021:99) hipotesis ialah sebuah dugaan sementara dari rumusan permasalahan dalam penelitian yang mana sudah diungkapkan dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun rumusan masalah hipotesis yang dikembangkan dalam penulisan ini adalah:

1. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur?

Ho : Tidak ada pengaruh antara Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_3$ ) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur.

Ha : Ada Pengaruh antara Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_3$ ) Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur?

Ho : Tidak ada pengaruh antara Beban Kerja( $X_1$ ), Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur.

Ha : Ada Pengaruh antara Beban Kerja ( $X_1$ ), Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur.



3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur?

Ho : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur.

Ha : Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur.

4. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur?

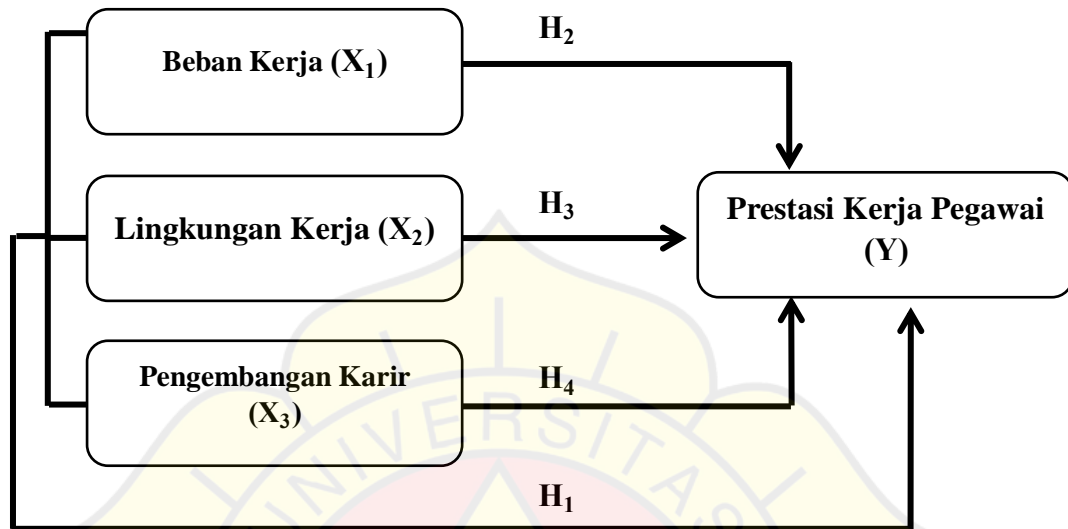
Ho : Tidak ada pengaruh antara Pengembangan Karir ( $X_3$ ), Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur.

Ha : Ada pengaruh antara Pengembangan Karir ( $X_3$ ), Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) di Kantor Kementerian Agama Kota Jakarta Timur.

## 2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Darwin et al. (2021:25) Paradigma penelitian adalah suatu kerangka pikir yang menjelaskan bagaimana memahami suatu masalah dan membuat langkah-langkah pengujian sebagai dasar untuk menjawab masalah tersebut. Dimana dalam penelitian ini menggunakan paradigma ganda dengan

tiga variabel independen. Untuk menjelaskan paradigma tersebut dapat terlihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2024.

**Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian**

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni Beban Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), Pengembangan Karir (X<sub>3</sub>) dan satu variabel dependen yakni Prestasi Kerja Pegawai (Y), dimana Beban Kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), Pengembangan Karir (X<sub>3</sub>) mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai (Y) secara parsial atau individual dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = \alpha + b_x$$

Keterangan:

Y : Variabel Dependen Prestasi Kerja.

$\alpha$  : Konstan (tetap).

B : Koefisien Regresi (Variabel X).

X : Variabel Independen Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir.

Berikutnya Beban Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Pengembangan Karir ( $X_3$ ) mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai (Y) secara bersama-sama atau secara simultan dengan rumusan persamaan regresi:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Dependen Prestasi Kerja.

X : Variabel Independen Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir.

B : Koefisien Determinasi.

$\alpha$  : Konstanta.

E : Tingkat Kesalahan (*error*)