

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan masyarakat suatu organisasi formal maupun non formal selalu ada beban dalam kerja yang dialami setiap orang. Beban kerja yang dialami oleh pekerja sebagai akibat pekerjaan yang dilakukan olehnya. Pengaruh beban kerja cukup dominan terhadap sumber daya manusia tetapi juga menimbulkan dampak negatif terhadap Kesehatan dan Keselamatan tenaga Kerja.

Beban kerja (workload) merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress.

Kesesuaian beban kerja yang diatur oleh perusahaan terhadap kondisi pekerja perlu diperhatikan. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja karena dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi.

Dampak beban kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan baik, hal tersebut dapat di dorong dengan adanya efikasi diri yang tinggi pada diri karyawan.

Efikasi diri bisa diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang meliputi keinginan serta keyakinan seseorang tersebut untuk dapat mengerjakan

sesuatu dengan baik. Efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

Dengan adanya beban kerja untuk menciptakan keyakinan diri maka perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia, karena dengan pengelolaan sumber daya manusia akan menghasilkan sebuah kinerja yang berkualitas. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dibedakan berdasarkan kualitas, kuantitas dan dihasilkan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Masing-masing karyawan bisa dinilai kemampuannya saat dilihat dari kinerjanya. Penilaian kinerja digunakan sebagai sarana untuk mengetahui/memetakan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Kinerja karyawan sangatlah penting, karena dengan adanya kinerja maka akan diketahui seberapa jauh karyawan dalam mengerjakan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya merupakan kinerja atas hasil kerja secara kualitas dan kuantitas.

Pengembangan karir adalah proses seumur hidup untuk siap dipilih, membuat pilihan, dan secara berkesinambungan membuat pilihan-pilihan dari berbagai macam pekerjaan yang ada di masyarakat. Pengembangan karir juga ditentukan interaksi dinamis antara individu, kontekstual, perantara (mediating) lingkungan dan factor keluaran (output). Pengembangan karir tergantung dari interaksi dua faktor “kekuatan” yaitu ambisi pribadi dan kebutuhan organisasi. Semakin yunior seseorang, semakin

kebutuhan dan ambisi pribadinya akan menjadi faktor utama dalam pertumbuhan kariernya. Pada saat karyawan mencapai tingkat senior atau puncak dalam hirarki manajemen, maka kebutuhan organisasi biasanya akan mempunyai pengaruh utama dan dalam pengembangan karirnya.

Meskipun pekerjaan dan pemilihan pekerjaan yang dilakukan seseorang selama karirnya sebagian besar ditentukan kekuatan-kekuatan yang ada dalam individu, organisasi dan kekuatan eksternal (seperti masyarakat, keluarga, dan sistem pendidikan) juga memainkan peran. Individu didorong melakukan pemilihan pekerjaan tertentu oleh keterampilan, pengetahuan, kemampuan, sikap, nilai, kepribadian, dan situasi kehidupan. Organisasi menyediakan pekerjaan dan informasi, juga kesempatan dan keterbatasan yang mungkin dikejar seseorang di luar pekerjaan di masa yang akan datang.

Karir bukanlah sesuatu yang harus diserahkan pada nasib; sebaliknya dalam dunia kerja yang selalu berubah, karir seharusnya lebih banyak dibentuk dan dikelola oleh individu daripada organisasi. Untuk itu, karyawan perlu mengembangkan keterampilan baru daripada bergantung pada dasar pengetahuannya statis. Hal ini berasal dari kebutuhan organisasi untuk lebih tanggap terhadap pelayanan pelanggan dan permintaan produk. Jenis pengetahuan yang dibutuhkan karyawan telah berubah.

Kinerja karyawan juga sebagai suatu hasil dari kerja dalam kualitas dan kuantitas yang telah tercapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan Putri (2019).tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai, kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini.

Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas dan kuantitas.

Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Arianty, 2016)

Dalam perusahaan kenyamanan seorang karyawan dalam bekerja sangat diperlukan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Industri yang merupakan manifestasi dari aplikasi teknologi di dalam pemanfaatan sains, cenderung merupakan suatu fenomena yang kehadirannya secara global sulit untuk dibendung seiring dengan meningkatnya tuntutan kebutuhan hidup sebagai tempat untuk menanggapi kebutuhan akan materi. Selain itu industri tersebut yaitu sebuah perusahaan dapat dikatakan maju dan berkembang dapat dilihat dari kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Menurut Nurlaila (2010: 71), "Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Ini menunjukkan apabila seorang karyawan bekerja secara baik dan sungguh-sungguh akan mampu membuat perusahaan menjadi baik dan meningkatkan investasi perusahaan yang diinginkan, sebaliknya apabila kinerja seorang karyawan rendah maka perusahaan tersebut akan turun.

Berdasarkan permasalahan tersebut yang di dukung oleh riset gap, maka perlu dilakukan penelitian terhadap bagaimana cara mengatasi beban kerja terhadap karyawan. Berdasarkan hal tersebut, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

PT. Dairyfood Internusa merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan layanan makanan dan distributor untuk nationwide scale yang

sangat berperan tinggi agar karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, maka pihak manajemen harus mengetahui masalah-masalah yang berkaitan dengan pengembangan karir yang dapat memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan akan memberikan keuntungan lebih bagi perusahaan. Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dairyfood Internusa”**

1.2 Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dalam mewujudkan suatu program kerjanya PT. Dairyfood Internusa dihadapkan pada beberapa masalah yang dapat menghambat maupun memberikan gagasan baru dalam mewujudkan tujuannya. Dalam latar belakang yang telah penulis uraikan di atas, masalah yang dapat timbul dalam proses implementasi PT. Dairyfood Internusa dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Cara mengatasi beban kerja yang di hadapi karyawan PT. Dairyfood Internusa dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.
2. Pentingnya pengembangan karir pada PT. Dairyfood Internusa sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Untuk memfokuskan pada permasalahan yang akan diteliti maka penelitian ini diberikan batasan-batasan sebagai berikut :

1. Objek penelitian adalah PT. Dairyfood Internusa

2. Yang diteliti adalah beban kerja, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, jelaslah pengaruh beban kerja dan pengembangan karir memengaruhi kinerja karyawan. Maka muncullah beberapa masalah yang dapat penulis rumuskan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dairyfood Internusa
2. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Dairyfood Internusa
3. Seberapa besar pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Dairyfood Internusa?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dairyfood Internusa
2. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Dairyfood Internusa
3. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Dairyfood Internusa?

1.3.2 Manfaat penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis terkait pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi PT. Dairyfood Internusa

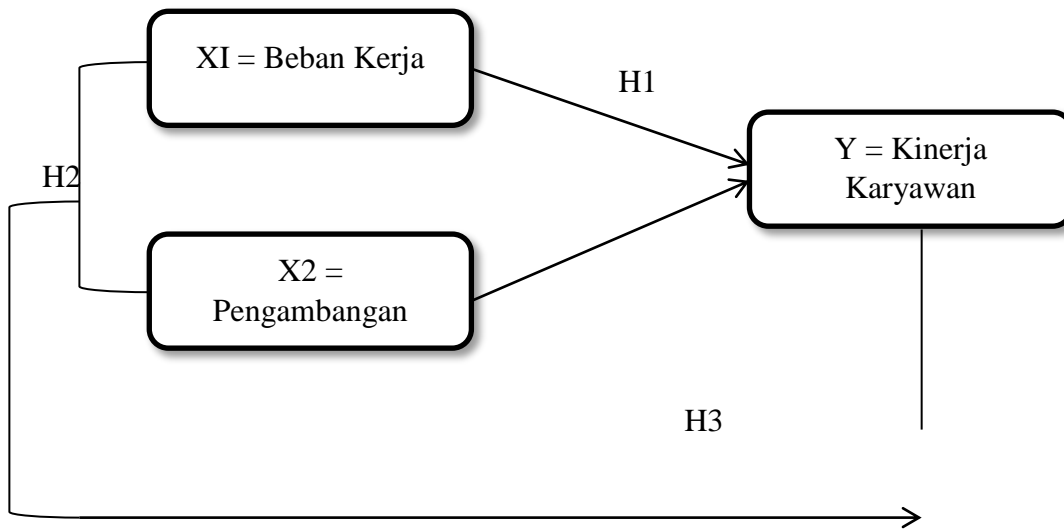
Sebagai pemberian ide pemikiran sehingga bisa dijadikan pertimbangan, serta tolak ukur dalam beban kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang nantinya dapat memajukan perusahaan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian yang telah penulis lakukan ini semoga dapat digunakan dan dimanfaatkan sebaik mungkin sehingga dapat dijadikan referensi dan penambahan ilmu pengetahuan.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori, dengan demikian diduga terdapat pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Dairyfood Internusa.



Berdasarkan teori, kerangka berpikir dan tujuan penelitian yang ingin

dicapai, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1 = Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Dairyfood Internusa.

H2 = Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Dairyfood Internusa.

H3 = Beban Kerja dan Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Dairyfood Internusa.

1.5 Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dibahas tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat, metode penelitian, ruang lingkup, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan bagian-bagian yang menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas terkait gaya kepemimpinan dan kinerja.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode yang dipakai secara terperinci (sumber data, variabel, teknik pengumpulan data, analisis data serta cara penafsirannya).

BAB IV DESKRIPSI PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang sejarah dan perkembangan suatu organisasi, usaha yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Pada bab ini berisikan data hasil penelitian yang berhubungan dengan judul tugas akhir dan berisi jawaban dari perusahaan masalah.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik. Secara langsung maupun tidak langsung (Johari et al, 2018). Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Yuniarsih dan Suwatno dalam Priyanto, 2018). Sedangkan Kasmir(2019:40) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total baku waktu untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Pengertian tentang beban kerja juga dinyatakan Munandar (Harini et al., 2018) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dalam memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.

Mengacu pada banyaknya definisi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja dapat diukur dengan total waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan waktu tertentu (Akob, 2016). 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 tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan

harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja. Sementara Lestari dan Ratnasari (2018) dalam penelitiannya membedakan beban kerja menjadi kuantitatif mengacu pada terlalu banyak yang harus dilakukan dan kualitatif mengacu pada pekerjaan yang selalu sulit dilakukan.

Hastutiningsih (2019) menyatakan beban kerja terbagi menjadi 3 (tiga) tingkatan sebagai berikut:

1. Beban kerja diatas normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih besar dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan melebihi kemampuan pekerjaan.

2. Beban kerja normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sama dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan sama dengan kemampuan kerja

3. Beban kerja dibawah normal

Waktu yang digunakann untuk menyelesaikan pekerjaan lebih kecil dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan lebih rendah dari kemampuan pekerjaan.

Soleman (Priyanto, 2018) menyatakan bahwa beban kerja sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali anatar volume kerja dan norma waktu yang terbagi ke dalam dua skala penilaian beban kerja sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal, meliputi tugas-tugas yang diberikan, kompleksitas, pekerjaan, lamanya waktu kerja dan istirahat.

2. Faktor Internal, meliputi motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasan.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Harini et al. (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1. Faktor Eksternal.

Beban yang berasal dari tubuh pekerja (wring stressor) seperti:

a. Tugas yang dilakukan bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitas pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

b. Organisasi kerja, seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

c. Lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi,

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

Sedangkan Gibson (Chandra dan Adriansyah, 2017) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1). Time pressure (tekanan waktu)

Adanya ketentuan batas waktu atau deadline justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan sehingga dapat mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2). Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan suatu pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Jadwal kerja padat, berkelanjutan, tanpa adanya waktu istirahat atau libur dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3). Role ambiguity dan role conflict

Role ambiguity atau kemenduaan peran dan role conflict atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

4). Kebisingan,

Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja termasuk kesehatan dan performance. Karyawan dengan kondisi kerja sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan secara tidak langsung mengganggu pencapaian tugas dan dapat dipastikan akan memperberat beban kerja.

5). Information overload,

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu

bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Penggunaan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja seba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan sehingga dapat berpengaruh terhadap kesehatan pekerja jika tidak ditangani dengan baik.

6). Temperature extremes atau heat overload.

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya suhu udara dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini dapat terjadi jika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu lama dan tidak tersedia peralatan untuk mengatasi.

7). Repetitive action.

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama dengan setiap waktu atau dimana dapat terjadi pengulangan gerakan akan timbul rasa bosan, rasa monoton pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

8). Tanggung Jawab

Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyaknya tanggung jawab, semakin rendah beban kerja yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.3 Indikator Beban Kerja

Berdasarkan simpulan tentang beban kerja maka dapat disimpulkan beberapa indikator penelitian beban kerja, yaitu :

1. Beban waktu (time load) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan, memantau tugas atau pekerjaan.
2. Target yang harus dicapai, pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
3. Kondisi Pekerjaan menunjukkan kesulitan pekerjaan yang tinggi.
4. Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat
5. Pimpinan yang mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor

2.2 Pengembangan Karir

2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan hasil dari integrasi antara perencanaan karir individu dengan proses manajemen karir organisasi, ini senada dengan ungkapan Bernardin dan Russel (2013: 322) sebagai berikut :

A career development system is a formal, organized, planned effort to achieve a balance between individual career needs and organizational work force requirement. It is mechanism for meeting the present and future human resources needs of an organization.

Pendapat lain yang senada mengenai pengembangan karir dikemukakan Gilley, et al (2009: 49). Tepatnya, mereka mengatakan :

Career development can be defined as an organized, planned, effort comprised of structured activities or processes that result in a mutual career plotting effort between employees and the organization. Within the system of career development, employees are responsible for career planning, while the organization is responsible for career management. These two separate but related processes combined form career development, a partnership between the organization and its individual employees. Career development allows and encourages personnel to examine future career paths.

Berdasarkan pengertian di atas, pengembangan karir merupakan usaha yang terorganisasi, dan terencana yang terdiri atas aktivitas atau proses yang terstruktur yang menghasilkan usaha perencanaan karir timbal balik antara pegawai dan organisasi. Di dalam sistem pengembangan karir, pegawai bertanggung jawab terhadap perencanaan karir, sedangkan organisasi bertanggung jawab terhadap manajemen karir. Dua proses yang berbeda tetapi terkait dipadukan menjadi pengembangan karir, kemitraan antara organisasi dan pegawai. Pengembangan karir memberi kesempatan mendotong pegawai/staf menelaah jalur karir yang akan datang.

Pengembangan karir membantu pegawai menganalisis kemampuan dan minat pegawai agar serasi antara kebutuhan organisasi. Dengan pengembangan karir, organisasi bisa meningkatkan sikap pegawai terhadap pekerjaan, tingkat kepuasan kerja, alokasi SDM yang efisien, dan loyalitas di antara pegawai.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan, bahwa pengembangan karir adalah suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur kegiatan seseorang dalam

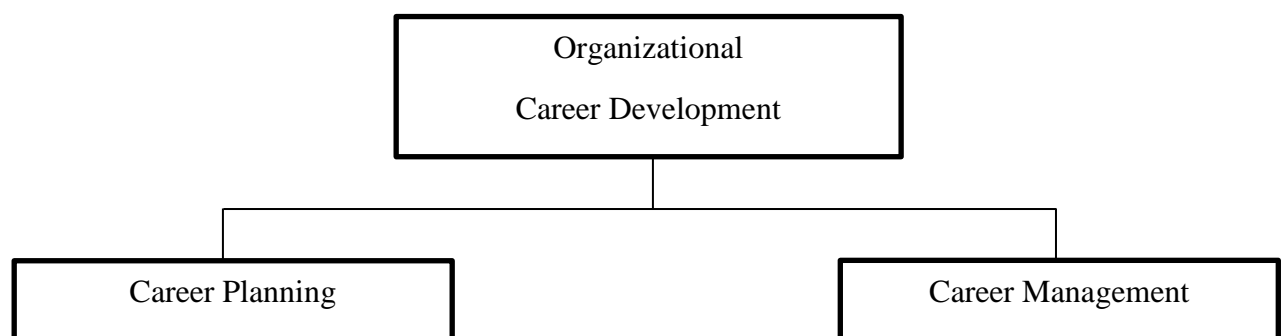
kehidupannya untuk mengembangkan dan memperbaiki diri, unsur-unsur kegiatan organisasi dalam mengembangkan karyawannya dimana kegiatan ini dilaksanakan secara formal oleh organisasi dengan tujuan mendapatkan keseimbangan antara karir individu dengan jenjang karir yang ditentukan organisasi. Selanjutnya Benardin dan Russel (2013), dan Stone (2008) mengilustrasikan pengembangan karir dalam bentuk model, seperti terdapat dalam Gambar1.

2.2.2 Manfaat Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting baik bagi individu maupun organisasi. Praktik pengembangan karir, seperti yang dilaporkan Benardin dan Russel (2013), terbukti bisa meningkatkan kepuasan karir pegawai dan meningkatkan efektivitas organisasi. Pegawai, seperti yang dinyatakan Werner dan DeSimone (2006), yang tidak melihat banyak kesempatan untuk maju, atau bahkan tidak sama sekali, akan mengalami frustrasi, yang bisa membawa penurunan komitmen terhadap organisasi, penurunan kinerja pegawai, dan peningkatan hasrat keluar dari organisasi.

Gambar 2.1

Model Organisasi Pengembangan Karir



- Pemilihan pekerjaan
- Pemilihan organisasi

- Rekrutmen dan seleksi
- Alokasi Sumber daya Manusia

- Pemilihan tugas pekerjaan
- Pengembangan karir sendiri
- Konseling Karir
- Perkiraan dan evaluasi
- Pelatihan dan pengembangan
- Assesment Centre
- Perencanaan Suksesi
- Tangga karir

Sumber : Carier development, Kaswan 2014

2.2.3. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karier yang dikemukakan Mangkunegara (2005:77)

adalah sebagai berikut :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.

Pengembangan karier mbantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.

2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai.

Perusahaan merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.

3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka.

Pengembangan karier membantu menyadarkan pegawainya akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahlianya.

4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan.

Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap pegawainya terhadap perusahaannya.

5. Membuktikan tanggung jawab sosial.

Pengembangan karier suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebihg bermental sehat.

6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan.

Pengembangan karier membantu progrsm-progrsm perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.

7. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian.

Pengembangan karier dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.

8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial.

Pengembangan karier dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai.

Perencanaan karier dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.

10. Menggiatkan suatu pemikiran jkarak waktu yang panjang.

Pengembangan karier berhubungan dengan jarak waktu yang panjang.

Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

2.2.3. Tahap - tahap Pengembangan Karir

Dessler (2007:192) mengemukakan adanya tahap-tahap utama dari siklus karir, yaitu :

1. Tahap pertumbuhan.

Tahap ini berlangsung kira-kira sejak lahir sampai usia 14 tahun. Dalam periode ini orang mengembangkan pemahaman mandiri melalui identifikasi dengan dan interaksi dengan orang lain seperti, keluarga, teman, dan guru.

2. Tahap penjelajahan.

Tahap ini terjadi pada periode usia 15 - 24 tahun. Individu secara serius menjelajahi berbagai alternatif kedudukan, berusaha untuk mencocokkan alternatif-alternatif ini dengan minat dan kemampuannya, serta mencoba memulai suatu pekerjaan.

3. Tahap penetapan.

Tahap ini berlangsung kira-kira dari usia 24 sampai 30 tahun, yang merupakan jantung dari kehidupan kerja kebanyakan orang.

a. Subtahap percobaan

Tahap ini berlangsung pada usia 25 – 30 tahun. Individu menetapkan bidang pilihan yang cocok, dan jika tidak cocok berusaha mengubahnya.

b. Subtahap pemantapan

Tahap ini berlangsung pada usia 30 – 40. Selama periode ini, tujuan kedudukan perusahaan ditetapkan dan perencanaan karir yang lebih eksklusif dijalankan untuk menetapkan urutan bagi pemenuhan tujuantujuan tersebut.

c. Subtahap krisis pertengahan akhir

Tahap ini berlangsung pada usia 40-an. Selama periode ini orang sering membuat penilaian baru yang besar atas kemajuan mereka sehubungan dengan ambisi dan tujuan awal karir mereka.

4. Tahap pemeliharaan.

Tahap ini berlangsung pada usia sekitar 45-65 tahun. Selama periode ini orang mengamankan tempatnya dalam dunia kerja.

5. Tahap kemerosotan.

Tahap ini disebut juga usia pensiun, di mana individu menghadapi prospek harus menerima berkurangnya level kekuasaan dan tanggung jawab.

2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2012:207), faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

b. Keperdulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi

para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

c. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

d. Minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistic sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang. Pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

e. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja "puas" apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu

dalam karir nya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

2.2.5. Indikator Pengembangan Karir

Berdasarkan simpulan tentang pengembangan karir maka dapat disimpulkan beberapa indikator penelitian pengembangan karir, yaitu :

1. Prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan
2. Kesempatan mengembangkan karir terbuka bagi setiap karyawan
3. Kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan lebih baik
4. Kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan
5. Peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh karyawan

2.3. Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2017: 7). Mangkunegara (2015: 67) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi verticaln dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Lebih lanjut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:155) menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut : a) Faktor Personal, faktor personal pegawai meliputi unsur pengetahuan,keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, b) Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan

dukungan kerja kepada karyawan, c) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan, dan keeratan anggota team, d) Faktor Sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja dan infrakstruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi, e) Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja menurut Amstrong dan Baron (1998:159) seperti dikutip oleh

Wibowo (2008:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2005:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005:210).

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

2.3.2. Faktor-Faktor Kinerja

Tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yaitu berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman kerja dan profesionalisme. Pendidikan adalah modal dasar dan utama seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja. Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan masa kerja karyawan, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut, dan apabila seseorang telah mempunyai pengalaman kinerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan. Profesionalisme adalah gabungan dari pendidikan dan pengalaman kerja yang diperoleh oleh seorang pekerja. Ada beberapa hal untuk membangun mentalitas profesional menurut Jansen H. Sinamo (2007:289), salah satunya adalah mentalitas mutu yaitu seorang professional menampilkan kinerja terbaik yang mungkin, mengusahakan dirinya selalu berada di ujung terbaik (cutting edge) bidang keahliannya, standar kerjanya yang tinggi yang diorientasikan pada ideal kesempurnaan mutu.

Menurut Sedarmayanti (2003:149) seperti yang dikutip oleh Gatot Subrata (2009:38), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Faktor kemampuan di dapat dari pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (attitude) dalam menghadapi situasi kerja.

2.3.3. Peningkatan Kinerja

Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya: gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan

berprestasi. Dengan gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja menunjukkan kemampuan karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya, dapat diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input). Hasibun (2003:126).

Apabila produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga), dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja.

Seperti telah dikutip di atas bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: a. Kompetensi individu, meliputi: Kemampuan dan keterampilan: kebugaran fisik dan kesehatan jiwa, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja dan motivasi dan etos kerja: bekerja sebagai tantangan dan memberi kepuasan, b. Dukungan organisasi, meliputi: Pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja, c. Dukungan manajemen, meliputi: Mengoptimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi kerja, Mendorong pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan, Membuka kesempatan yang luas bagi pekerja untuk meningkatkan kemampuan, Membantu pekerja dalam kesulitan melaksanakan tugas, Membangun motivasi kerja, disiplin kerja dan etos kerja, yaitu: menciptakan variasi penugasan, membuka tantangan baru, memberikan penghargaan dan insentif, membangun komunikasi dua arah (Simanjuntak, 2005:10-16).

2.3.4. Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (1997:72), mengatakan bahwa Penilaian Kinerja biasa di definisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi : Penetapan standart kinerja, Penilaian

kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standart-standart, dan Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi. Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu kegunaan fungsional (functional utility), keabsahan (validity), empiris (empirical base), sensitivitas (sensitivity), pengembangan sistematis (systematic development), dan kelayakan hukum (legal appropriateness).

Menurut Gomes (2001:135), “Suatu cara mengukur kontribusi- kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya.” Jadi, penilaian kinerja ini diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi individu terhadap organisasi. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam kinerja sebelumnya dan untuk memotivasi perbaikan kinerja perbaikan kinerja individu pada waktu yang akan datang. Penilaian kinerja ini pada umumnya mencakup semua aspek dari pelaksanaan pekerjaan.

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai kinerja pegawainya, dengan tujuan secara umum adalah untuk memberikan umpan balik (feedback) kepada pegawainya, dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk pengembangan pegawai, promosi, dan penyesuaian kompensasi.

2.3.5. Indikator Kinerja

Berdasarkan simpulan tentang pengembangan karir maka dapat disimpulkan beberapa indikator penelitian pengembangan karir, yaitu :

1. Mampu bekerja atau melebihi target perusahaan
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan yang di berikan perusahaan
3. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penelitian yang tinggi
4. Mampu menyelesaikan pekerjaan ulet dan rapi
5. Kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan
6. Peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi seluruh karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional Variabel

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial diamati. Di dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui tentang beban kerja dan pengembangan karir sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Instrumen yang digunakan untuk menyaring data dipergunakan angket (kuesioner), data yang terkumpul relatif lebih cepat, mudah dan akurat.

Kuesioner adalah suatu alat pengumpulan data berisi daftar pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden penelitian. Dalam kuesioner ini digunakan skala likert dalam pengambilan data dalam bentuk checklist dari setiap pernyataan sehingga responden dapat memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapatnya

Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yaitu :

1. Variabel Dependent (Y) Variabel dependent atau variabel terikat yang digunakan dalam penelitian adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja pegawai adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan, menurut Irianto (2001). Secara umum indikator dalam penelitian diadopsi oleh Chishty (2010:12) dalam kutipan Dani Praditya Setiawan, 2016:37-38) adalah sebagai berikut :
 - a. Ketepatan Waktu Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut ketepatan waktu bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

b. Deskripsi Pekerjaan Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang peran dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh karyawan dalam suatu pekerjaan tertentu.

c. Kuantitas Target penyelesaian suatu pekerjaan instansi atau perusahaan kepada seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

d. Kualitas Hasil penyelesaian dari suatu pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.

1. Variabel Independent (X)

a. Beban Kerja (X1)

Variabel independent atau variabel bebas yang akan digunakan dalam penelitian adalah beban kerja (X1). Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapidan adapun indikator beban kerja menurut Putra (2012:22) dalam kutipan (Dani Praditya Setiawan, 2016:38-39) yang akan digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1) Target Yang Harus Dicapai Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya ketepatan waktu dalam bekerja, kerapian hasil kerja, dan kecepatan kerja.

2) Kondisi Pekerjaan Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan yang ada pada instansi. Misalnya pengambilan keputusan serta bagaimana mengatasi kejadian tak terduga.

3) Standar Pekerjaan Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan yang ada, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Pengembangan Karir (X2)

Variabel independent atau variabel bebas yang akan digunakan dalam penelitian adalah pengembangan karir (X2). Menurut Rivai (2015: 97) ada beberapa indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

A. Kebutuhan karir

Membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karir internal mereka sendiri.

B. Pelatihan Meningkatkan

Kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bidang operasional.

C. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawannya untuk mengembangkan dirinya.

D. Informasi karir

Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya.

E. Promosi

Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.

F. Mutasi

Memindahkan dan menempatkan karyawan dalam jabatannya yang didasarkan pada prestasi kerja karyawan.

G. Pengembangan tenaga kerja

Memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk karyawan meningkatkan

Potensi dalam dirinya.

3.2 Tempat dan Waktu penelitian

Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada salah satu perusahaan di bidang ritel yaitu PT. Dairyfood Internusa yang beralamat di Jl. Jembatan Dua Raya 11-S Pantai Mutiara Penjaringan, RT.2/RW.2, Pejagalan, Kec. Penjaringan, Kota Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14450. Adapun skedul maupun jadwal pelaksanaan penelitian penulis jabarkan dalam bentuk tabel.

1. Pra pelaksanaan penelitian

a. Survei

Survei yang dilakukan ialah dengan cara meninjau langsung lokasi penelitian yang akan dijadikan objek penelitian PT. Dairyfood Internusa.

b. Menentukan judul dan topik penelitian

Setelah melakukan penelitian, maka langkah selanjutnya adalah menentukan judul dan rumusan masalah penelitian.

c. Pembuatan proposal

Setelah survei dilakukan maka selanjutnya membuat proposal penelitian untuk diajukan kepada dewan skripsi.

d. Penyelesaian proses administrasi

Setelah proposal disetujui, selanjutnya menyelesaikan proses administrasi terkait proses bimbingan dan pelaksanaan skripsi.

2. Penyusunan laporan

a. Penyusunan data

Penyesunan hasil olahan data selanjutnya disusun dan diolah dengan metode yang telah ditentukan dan disusun secara sistematis.

b. Pengetikan data

Proses ini dilakukan secara tersusun dengan sistematis dengan melalui proses bimbingan terlebih dahulu.

3.3 Metode Penelitian

Pengumpulan data di dalam penelitian ini, penulis lakukan dengan beberapa metode, yaitu:

1. Metode Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Metode Studi Pustaka

Penulis mengumpulkan data dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku yang ada di perpustakaan toko, dan tempat bacaan lainnya yang berhubungan dengan pembahasan tugas akhir. Sumber-sumber bacaan penulis berasal dari buku ahli digunakan untuk melengkapi dan mencari relevansi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Konsep dasar perhitungan yang penulis gunakan dalam penelitian ini bersumber dari Sugiyono dalam bukunya Metode Penelitian Administrasi (2013) yaitu :

1. Populasi untuk menentukan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dairyfood Internusa sebanyak 41 populasi dan mendapatkan 37 sampel.

2. Skala Likert

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Table 3.1

Klasifikasi Jawaban dan Besarnya Bobot atau Skor

Bobot atau Skor	Alternatif Jawaban	Kode
5	Sangat Setuju	SS

4	Setuju	S
3	Ragu-ragu	RG
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

Sumber: Sugiyono (2013:108)

Menurut Sugiyono, (2013:86) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden”.

Pengukuran instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi silang (X) pada lembar jawaban kuesioner.

Jawaban setiap item yang digunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, antara lain sangat setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

3.5 Teknik Analisis data

Tujuan analisis data adalah untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih sederhana. Data penelitian akan dianalisis secara kuantitatif, data kuantitatif digunakan untuk memberikan gambaran hasil observasi selama penelitian serta untuk mempertajam analisis data.

3.5.1 Metode Analisis Data

1. Analisis Statistik

Analisis statistik adalah kegiatan analisis terhadap data hasil pengukuran yang diperoleh secara berulang-ulang untuk menentukan tingkat ketidakpastian hasil pengujian akhir dari suatu pengukuran. Semakin banyak data yang dihimpun maka hasil pengukuran semakin mendekati nilai yang sebenarnya. Pengukuran ideal adalah pengukuran yang menghasilkan data tak terhingga. Namun, dalam praktiknya pengukuran selalu mengambil data yang terbatas. Analisis statistik yang paling umum adalah nilai rata-rata.

2. Uji Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika item-item pernyataan mampu mengungkap sesuatu yang hendak diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 for windows. Pengujian keabsahan

(validitas) dan suatu instrumen penelitian perlu adanya pengguna metode dalam menguji setiap instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu. Di sini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain. Ada suatu nilai ketentuan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach's Alpha, di mana menurut Ghozali (2009:41) bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

3. Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dan analisis deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kuantitatif dengan regresi linear berganda, sedangkan analisis deskriptif kualitatif digunakan untuk menelaah pembuktian analisis kuantitatif.

Pengujian hipotesis dengan Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi SPSS (Statistical Package for Social Science) 25 for windows, sedangkan tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linear berganda adalah 95% atau dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$).

4. Uji Korelasi

Pengertian korelasi adalah ukuran sejauh mana dua variabel berkaitan. Pada dasarnya, fungsi korelasi yaitu untuk melakukan standarisasi pada hasil kovarians (ukuran hubungan antara dua variabel) yang didapat.

Korelasi sederhana yaitu keterikatan antara 2 variabel, yakni variabel bebas (independent) disimbolkan "X" dan variabel terikat (dependent) disimbolkan "Y". Tujuan korelasi sederhana adalah mengetahui hubungan kekuatan antara dua variabel yang ada.

Korelasi antara ukuran baru dan ukuran yang sudah ada disebut keabsahan validitas konkuren. Analisis korelasi (correlation analysis) atau uji korelasi dipakai untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel. Mengutip e-book Kupas Tuntas Analisis Korelasi oleh Eddy Roflin dan ferani Eva Zulvia, tujuan dari analisis korelasi adalah untuk mengetahui arah hubungan, kuatnya hubungan serta signifikansi kuatnya hubungan antara variabel, yang dinyatakan dalam ukuran statistik. Ukuran statistik analisis korelasi disebut koefisien korelasi (r). Koefisien korelasi menunjukkan sejauh mana pasangan angka untuk kedua variabel.

5. Uji T

Uji T adalah jenis pengujian statistika untuk mengetahui apakah ada perbedaan dari nilai yang diperkirakan dengan nilai hasil perhitungan statistika. Nilai perkiraan ini bermacam-macam asalnya, ada yang kita tentukan sendiri, berdasarkan isu, nilai persyaratan, dll. atau kepalsuan hipotesis nol.

6. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05.

Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.5.2 Pengujian Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan oleh penulis di mana hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak. Dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

t = distribusi t

r = koefisien korelasi

langkah-langkah uji hipotesis :

a. Menentukan :

Ho : $\mu \leq 0$ artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Dairyfood Internusa.

Ha : $\mu > 0$ artinya terhadap hubungan signifikan antara beban kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Dairyfood Internusa.

b. Menentukan T hitung dengan rumus :

Dalam penelitian ini interval keyakinan digunakan 95%, sehingga tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05.

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

di mana :

n = jumlah sampel

r = nilai koefisien korelasi

t = t hitung

Kemudian akan diperoleh distribusi dengan tingkat kebebasan $df = n-2$

c. Melalui nilai df dan taraf signifikansi diperoleh nilai t melalui tabel dan keputusan yang akan diambil adalah :

- H_0 diterima $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Dairyfood Internusa.

- H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terhadap hubungan signifikan antara beban kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Dairyfood Internusa.