

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, BEBAN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. MEDIKA SEHAT LESTARI**

SKRIPSI

Oleh:

HADITHYA WIJAYA

20200500162

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2024**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, BEBAN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. MEDIKA SEHAT LESTARI**

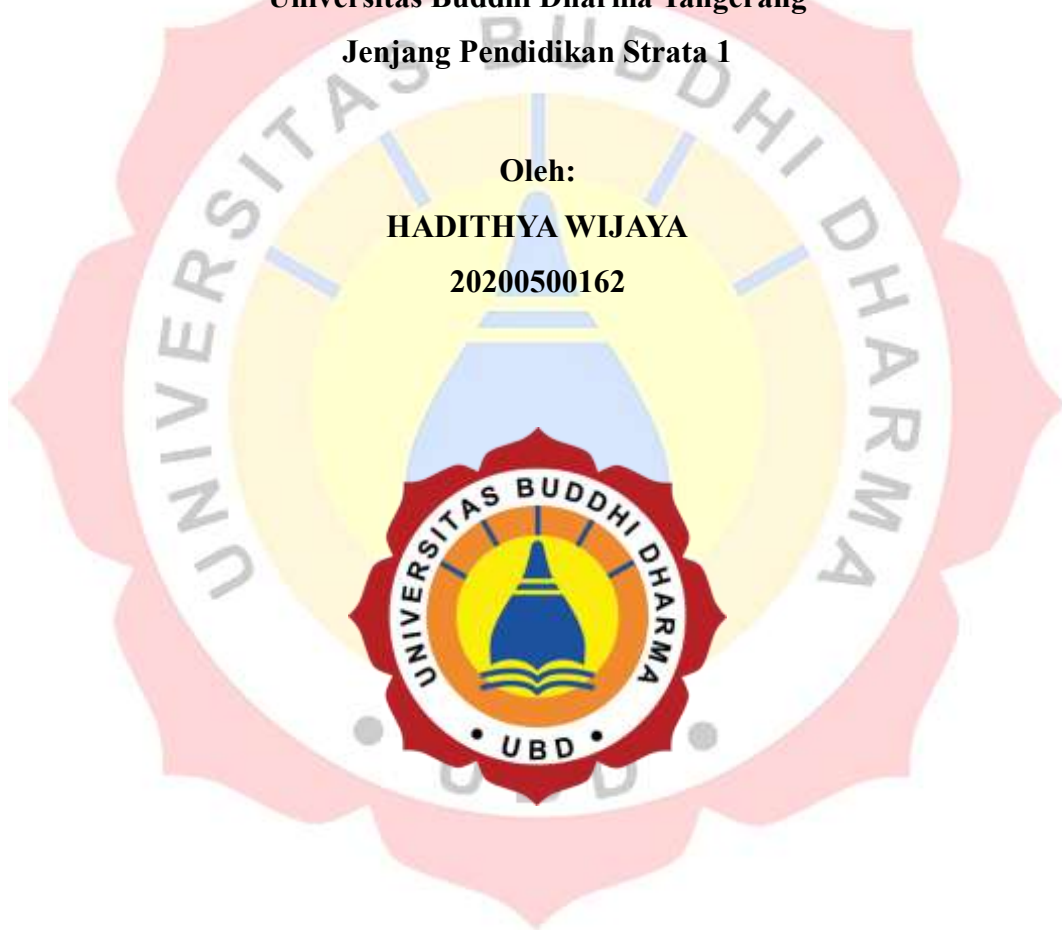
SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh:

HADITHYA WIJAYA

20200500162



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2024**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

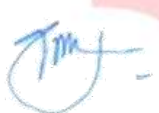
Nama Mahasiswa : Hadithya Wijaya
NIM : 20200500162
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karier, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Medika Sehat Lestari

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 26 September 2023

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
NIDN : 0430067206

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karier, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Medika Sehat Lestari

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Hadithya Wijaya
NIM : 20200500162
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 3 Januari 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,

Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.
NIDN : 0430067206

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fx. Pudjo Wibowo, S.E.,M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Hadithya Wijaya

NIM : 20200500162

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karier, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Medika Sehat Lestari.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 3 Januari 2024

Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Fx. Pudjo Wibowo, S.E.,M.M.

NIDN : 0430067206



Eso Hernawan, S.E., M.M.

NIDN : 0410067609



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Hadithya Wijaya
NIM : 20200500162
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karier, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Medika Sehat Lestari

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**DENGAN PUJIAN**" oleh Tim Penguji pada hari rabu, tanggal 28 february 2024.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101

Penguji I : Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402

Penguji II : Gregorius Widiyanto, S.E., M.M.
NIDN : 0317116001

Dekan Fakultas Bisnis,

Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303

104

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 3 Januari 2024

Yang membuat pernyataan,



Hadithva Wijaya

NIM : 20200500162

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20200500162
Nama : Hadithya Wijaya
Jenjang Studi : S1 (Strata 1)
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma. Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: "Pengaruh Pengembangan Karier, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Medika Sehat Lestari", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 28 Februari 2024

Penulis,



Hadithya Wijaya

NIM: 20200500162

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, BEBAN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
MEDIKA SEHAT LESTARI**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui permasalahan yang terjadi di PT. Medika Sehat Lestari, Khususnya permasalahan mengenai pengembangan karier, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Medika Sehat Lestari. Analisis data dilakukan dengan disebar secara acak terhadap 103 responden. Penelitian ini menyebarkan kuesioner pernyataan sedangkan sampel penelitian yang digunakan yaitu sampel jenuh. Penelitian yang digunakan yaitu dengan metode kuantitatif dan program yang digunakan adalah SPSS versi 25. Analisis data statistik menggunakan uji realibilitas, validitas, normalitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, multikolinearitas, determinasi koefisien, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

R square untuk model 1 menunjukkan angka *R square* sebesar 0,835 dan besarnya pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan yaitu 83,5 % sedangkan $(100\% - 83,5\% = 16,5\%)$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Untuk *R square* untuk model 2 menunjukkan angka *R square* sebesar 0,876 dan besarnya pengaruh pengembangan karier, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 87,6 % sedangkan $(100\% - 87,6\% = 12,4\%)$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Untuk *R square* untuk model 3 menunjukkan angka *R square* sebesar 0,887 dan besarnya pengaruh pengembangan karier, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu 88,7 % sedangkan $(100\% - 88,7\% = 11,3\%)$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Untuk nilai t dapat diketahui bahwa t hitung pengembangan karier (X_1) yaitu 11,032, untuk nilai t hitung beban kerja (X_2) yaitu 5,272, dan untuk t hitung lingkungan kerja (X_3) yaitu 3,015. Dengan signifikan berada dibawah 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dan diartikan kalau berpengaruh signifikan atau pengembangan karier, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk hasil f hitung dapat diketahui bahwa nilai model 1 sebesar 510,008 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan dikatakan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $510,008 > 2,70$ dan $0,000 < 0,05$. Untuk nilai model 2 sebesar 353,890 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan dikatakan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $353,890 > 2,70$ dan $0,000 < 0,05$. Untuk nilai model 3 sebesar 258,044 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan dikatakan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $258,044 > 2,70$ dan $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima dan diartikan kalau pengembangan karier, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka model regresi tersebut dapat dikatakan layak untuk memprediksi peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Pengembangan karier, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT, WORKLOAD, AND
WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.
MEDIKA SEHAT LESTARI**

ABSTRACT

This research aims to analyze and reveal the problems that occur at PT. Medika Sehat Lestari, especially issues regarding career development, workload and work environment on employee performance at PT. Medika Sehat Lestari. Data analysis was carried out by randomly distributing 103 respondents. This research distributed statement questionnaires while the research sample used was a saturated sample. The research used is a quantitative method and the program used is SPSS version 25. Statistical data analysis uses tests of reliability, validity, normality, autocorrelation, heteroscedasticity, multicorrelnearity, coefficient of determination, partial test (t test) and simultaneous test (f test).

The R square for model 1 shows an R square figure of 0.835 and the magnitude of the influence of career development on employee performance is 83.5%, while $(100\% - 83.5\% = 16.5\%)$ is influenced by other factors. The R square for model 2 shows an R square figure of 0.876 and the magnitude of the influence of career development and workload on employee performance is 87.6%, while $(100\% - 87.6\% = 12.4\%)$ is influenced by other factors. . The R square for model 3 shows an R square figure of 0.887 and the magnitude of the influence of career development, workload and work environment on employee performance is 88.7% while $(100\% - 88.7\% = 11.3\%)$ is influenced by factors -other factors.

For the t value, it can be seen that the career development tcount (X1) is 11.032, for the workload tcount (X2) it is 5.272, and for the work environment tcount (X3) it is 3.015. With a significance level below 0.05, H_0 is rejected and H_a is accepted and means that there is a significant influence or career development, workload and work environment on employee performance.

For the f calculation results, it can be seen that the value of model 1 is 510.008 with a significant value of 0.000 and it can be said that $f_{count} > f_{tabel}$ or $510.008 > 2.70$ and $0.000 < 0.05$. For model 2 the value is 353.890 with a significant value of 0.000 and it is said that $f_{count} > f_{tabel}$ or $353.890 > 2.70$ and $0.000 < 0.05$. For model 3 the value is 258.044 with a significant value of 0.000 and it is said that $f_{count} > f_{table}$ or $258.044 > 2.70$ and $0.000 < 0.05$. So H_0 is rejected and H_a is accepted and it is interpreted that career development, workload and work environment simultaneously or together influence employee performance. So the regression model can be said to be suitable for predicting increases in employee performance

Keywords: Career development, workload, work environment, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan penulis kekuatan dan kelancaran dalam menyusun skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karier, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Medika Sehat Lestari”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Untuk itu, pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga terselesaikannya skripsi ini, terutama kepada :

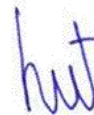
1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP. Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu memberikan bimbingan dan arahan demi terwujudnya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.

6. Bapak Anton selaku *Clinic Manager* PT. Medika Sehat Lestari, terima kasih telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian skripsi saya.
7. Kedua orang tua, yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil serta doa yang tiada henti-hentinya kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan dengan baik.
8. Kepada 103 responden PT. Medika Sehat Lestari, terima kasih telah berpartisipasi dalam penyusunan skripsi penulis ini.
9. Seluruh karyawan PT. Medika Sehat Lestari yang telah membantu terselesainya tugas akhir penulis.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

Penulis menyadari bahwa penyusunan laporan penelitian ini jauh dari kata sempurna baik dari bentuk penyusunan maupun materinya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kepada pembaca agar dapat menuangkan kritik dan saran yang membangun guna memberikan arahan yang baik pada laporan penelitian ini dan diadakan perbaikan untuk menyusun berikutnya. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 3 Januari 2024

Penulis



Hadithya Wijaya
NIM : 20200500162

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL LUAR

HALAMAN JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USUALAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK..... i

***ABSTRACT*..... ii**

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL viii

DAFTAR GAMBAR xi

DAFTAR LAMPIRAN..... xii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang..... 1

B. Identifikasi Masalah..... 7

C. Rumusan Masalah..... 8

D. Tujuan Penelitian 8

E. Manfaat Penelitian 9

F. Sistematika Penulisan Skripsi..... 9

BAB II LANDASAN TEORI.....11

A. Gambaran Umum Teori11

1. Manajemen.....11

2. Manajemen Sumber Daya Manusia..... 19

3. Pengembangan Karier..... 25

4. Beban Kerja 31

5. Lingkungan Kerja	37
6. Kinerja Karyawan	44
B. Penelitian Terdahulu	47
C. Kerangka Pemikiran	54
D. Perumusan Hipotesis	55
BAB III METODE PENELITIAN.....	56
A. Jenis Penelitian	56
B. Objek Penelitian.....	57
1. Profil Singkat PT. Medika Sehat Lestari	57
2. Visi dan Misi.....	58
3. Struktur Organisasi	59
4. Job Desk.....	60
C. Jenis Dan Sumber Data	68
D. Populasi dan Sampel	69
1. Populasi.....	69
2. Sampel	70
E. Teknik Pengumpulan Data.....	70
F. Operasional Variabel Penelitian.....	73
G. Teknik Analisis Data	74
1. Uji Validitas	74
2. Uji Reliabilitas	75
3. Uji Asumsi Klasik.....	76
4. Uji Model statistik	78
5. Uji Hipotesis	79
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	84
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	84
B. Analisis Hasil Penelitian	128
C. Pengujian Hipotesis	148
D. Pembahasan	155
BAB V PENUTUP	158
A. Kesimpulan	158

B. Implikasi	160
C. Saran	160

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN RISET

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

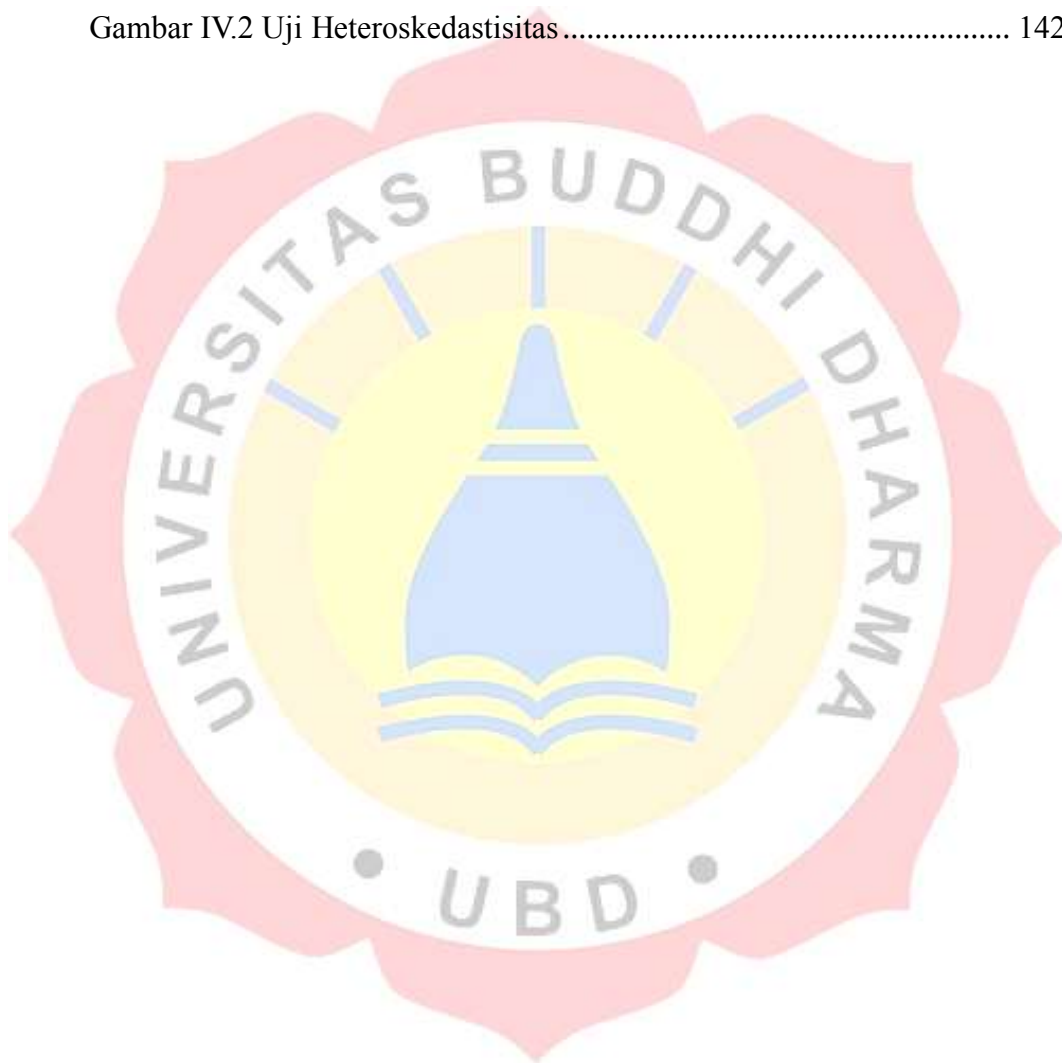
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	48
Tabel III.1 Operasional Variabel	73
Tabel IV.1 Jenis_Kelamin	85
Tabel IV.2 Usia.....	85
Tabel IV.3 Pendidikan_Terakhir	86
Tabel IV.4 Lama_Bekerja.....	87
Tabel IV.5 Jawaban Responden Variabel X ₁ Pernyataan 1	88
Tabel IV.6 Jawaban Responden Variabel X ₁ Pernyataan 2	89
Tabel IV.7 Jawaban Responden Variabel X ₁ Pernyataan 3	90
Tabel IV.8 Jawaban Responden Variabel X ₁ Pernyataan 4	91
Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel X ₁ Pernyataan 5	91
Tabel IV.10 Jawaban Responden Variabel X ₁ Pernyataan 6	92
Tabel IV.11 Jawaban Responden Variabel X ₁ Pernyataan 7	93
Tabel IV.12 Jawaban Responden Variabel X ₁ Pernyataan 8	94
Tabel IV.13 Jawaban Responden Variabel X ₁ Pernyataan 9	96
Tabel IV.14 Jawaban Responden Variabel X ₁ Pernyataan 10	97
Tabel IV.15 Jawaban Responden Variabel X ₂ Pernyataan 1	98
Tabel IV.16 Jawaban Responden Variabel X ₂ Pernyataan 2	99
Tabel IV.17 Jawaban Responden Variabel X ₂ Pernyataan 3	100
Tabel IV.18 Jawaban Responden Variabel X ₂ Pernyataan 4	101
Tabel IV.19 Jawaban Responden Variabel X ₂ Pernyataan 5	102
Tabel IV.20 Jawaban Responden Variabel X ₂ Pernyataan 6	103

Tabel IV.21 Jawaban Responden Variabel X_2 Pernyataan 7	104
Tabel IV.22 Jawaban Responden Variabel X_2 Pernyataan 8	105
Tabel IV.23 Jawaban Responden Variabel X_2 Pernyataan 9	106
Tabel IV.24 Jawaban Responden Variabel X_2 Pernyataan 10	107
Tabel IV.25 Jawaban Responden Variabel X_3 Pernyataan 1	108
Tabel IV.26 Jawaban Responden Variabel X_3 Pernyataan 3	109
Tabel IV.27 Jawaban Responden Variabel X_3 Pernyataan 3	110
Tabel IV.28 Jawaban Responden Variabel X_3 Pernyataan 4	111
Tabel IV.29 Jawaban Responden Variabel X_3 Pernyataan 5	112
Tabel IV.30 Jawaban Responden Variabel X_3 Pernyataan 6	113
Tabel IV.31 Jawaban Responden Variabel X_3 Pernyataan 7	114
Tabel IV.32 Jawaban Responden Variabel X_3 Pernyataan 8	115
Tabel IV.33 Jawaban Responden Variabel X_3 Pernyataan 9	116
Tabel IV.34 Jawaban Responden Variabel X_3 Pernyataan 10	117
Tabel IV.35 Jawaban Responden Variabel Y Pernyataan 1	118
Tabel IV.36 Jawaban Responden Variabel Y Pernyataan 2	119
Tabel IV.37 Jawaban Responden Variabel Y Pernyataan 3	120
Tabel IV.38 Jawaban Responden Variabel Y Pernyataan 4	121
Tabel IV.39 Jawaban Responden Variabel Y Pernyataan 5	122
Tabel IV.40 Jawaban Responden Variabel Y Pernyataan 6	123
Tabel IV.41 Jawaban Responden Variabel Y Pernyataan 7	124
Tabel IV.42 Jawaban Responden Variabel Y Pernyataan 8	125
Tabel IV.43 Jawaban Responden Variabel Y Pernyataan 9	126

Tabel IV.44 Jawaban Responden Variabel Y Pernyataan 4.....	127
Tabel IV.45 Uji Validitas Pengembangan Karier (X_1)	128
Tabel IV.46 Uji Reliabilitas Pengembangan Karier (X_1)	129
Tabel IV.47 <i>Item-Total Statistics</i> Pengembangan Karier (X_1)	130
Tabel IV.48 Uji Validitas Beban Kerja (X_2)	131
Tabel IV.49 Uji Reliabilitas Beban Kerja (X_2).....	132
Tabel IV.50 <i>Item-Total Statistics</i> Beban Kerja (X_2).....	132
Tabel IV.51 Validitas Lingkungan Kerja (X_3)	134
Tabel IV.52 Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_3).....	134
Tabel IV.53 <i>Item-Total Statistics</i> Lingkungan Kerja (X_3).....	135
Tabel IV.54 Validitas Kinerja Karyawan (Y)	136
Tabel IV.55 Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	137
Tabel IV.56 <i>Item-Total Statistics</i> Kinerja Karyawan (Y).....	138
Tabel IV.57 Multikolonieritas	140
Tabel IV.58 Hasil Uji Autokorelasi.....	129
Tabel IV.59 <i>Descriptive Statistics</i>	144
Tabel IV.60 Hasil Analisis Korelasi Berganda	144
Tabel IV.61 Tabel <i>Variables Entered/Removed</i>	146
Tabel IV.62 Analisis Koefisien Determinasi	148
Tabel IV.63 Uji T.....	151
Tabel IV.64 Uji F.....	154

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	54
Gambar III.1 Sturktur Organisasi PT.Medika Sehat Lestari	60
Gambar IV.1 Uji Normalitas	139
Gambar IV.2 Uji Heteroskedastisitas	142



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner Penelitian

Kuesioner Variabel Pengembangan Karier (X_1)

Kuesioner Variabel Beban Kerja (X_2)

Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran Jawaban Kuesioner Responden

Jawaban Responden Mengenai Pengembangan Karier (X_1)

Jawaban Responden Mengenai Beban Kerja (X_2)

Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X_3)

Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran Hasil SPSS

Lampiran Tabel Durbin-Watson (DW)

Lampiran Tabel r

Lampiran Tabel t

Lampiran Tabel f

Lampiran Perusahaan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada zaman sekarang perusahaan mengalami era berkembang yang dimana munculnya persaingan antara satu dengan lainnya. Era berkembang ini pun membuat sumber daya yang dipunya menjadi bersaing dan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas sehingga para perusahaan tersadar kalau sumber daya manusia adalah asset yang penting. Karyawan yang berkualitas tentu akan disimpan oleh perusahaan karena akan dianggap harta karun. Perusahaan dimana pun akan bersaing untuk memperebutkan tahta dalam memperebutkan karyawan yang mempunyai potensi dan berkualitas. Namun sebagai perusahaan pun harus mempunyai kesadaran terhadap standar yang sudah dimilikinya agar karyawan pun merasa bangga ketika bergabung kedalamnya.

Perusahaan pada saat ini pun mencari karyawan yang mempunyai keinginan untuk terus berkembang dan ingin menolong perusahaan untuk dapat lebih baik sehingga akan timbul rasa saling percaya antara kedua belah pihak. Namun kepercayaan tersebut berdasarkan komitmen dari pihak karyawan maupun pihak perusahaan. Dibalik itu semua komitmen merupakan sebuah pengikat bagi karyawan dan perusahaan karena keberhasilan dalam suatu tujuan bertopang kepada karyawan didalam

perusahaan itu sendiri. Karyawan pun diharuskan untuk dapat menjadi pribadi yang bekerja secara efektif dan memiliki inisiatif yang tinggi (Handoko & Rambe, 2018, 32) .

Komitmen didalam perusahaan pun dinilai berdasarkan kinerja yang dicapai oleh setiap karyawannya. Kinerja karyawan mencorakkan pencapaian kerja dari karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target yang sudah disepakati. Dalam perusahaan, kinerja merupakan salah satu petanda dari kesuksesan dari sebuah perusahaan. Kinerja pun bisa dijadikan sebagai penentu dari karyawan (Nabawi, 2019, 171). Namun memuat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pengembangan karier, beban kerja,serta lingkungan kerja. Berdasarkan berita pada (www.cnbcindonesia.com) di tuliskan bahwa akhir-akhir ini khususnya di jakarta sedang mengalami peningkatan populasi disebabkan oleh gas hidrokarbon dan karbon monoksida yang keluar dari pabrik industri berbahan bakar batu bara yang menyebabkan terganggunya kinerja karyawan. Kinerja karyawan terganggu dikarenakan banyak karyawan yang seketika terkena penyakit seperti flu, batuk, dan demam sehingga pemerintah memutuskan untuk beberapa perusahaan melaksanakan WFH. Namun WFH ini pun membuat karyawan menjadi cemas sehingga resiko sakit menjadi cukup tinggi dan membuat kinerja karyawan terganggu.

Dengan banyaknya karyawan yang bekerja didalam perusahaan, perusahaan pun tidak hanya menetapkan karyawannya pada posisi yang sama selama masa bekerja. Setiap karyawan pastinya membutuhkan pengembangan karier

dimana mereka bekerja. Pengembangan karier diharapkan oleh karyawan sebagai *new challenge* karena akan mendapatkan tanggung jawab dan yang lebih dari sebelumnya. Adanya pengembangan karier pun bisa memicu kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Samuel Kaengke et al., 2018, 342). Pengembangan karier ini pun secara tidak sadar berpengaruh untuk moral karyawan bagi yang terpilih nantinya. Namun terdapat perbedaan hasil yang telah dilakukan oleh (Putri Noviyanti Rianti & Ratnasari Sri Langgeng, 2019, 54) yang menyatakan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun sebaliknya hasil yang dilakukan oleh (Nora Yolinda & Doni Marlius, 2023, 201) menyatakan bahwa pengembangan karier itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Permasalahan yang terjadi didalam PT. Medika Sehat Lestari mengenai pengembangan karier yaitu sulitnya karyawan-karyawan dalam melakukan pengembangan karier yang disebabkan tidak adanya perusahaan cabang sehingga karyawan yang sudah memenuhi standar untuk pengembangan karier jadi terhambat dan masing-masing bagian disetiap karyawan sudah sesuai dengan posisinya sehingga perusahaan sedang fokus terhadap *recovery* yang disebabkan covid-19 karena terjadinya penurunan dalam segi keefektifan kinerja.

Namun moral yang dimiliki oleh karyawan pun menjadi hal yang dijaga, Dalam menjaga hal tersebut perusahaan harus secara sadar dalam memberi *job desk* dan tanggung jawab karyawan. Terlepas dari itu setiap karyawan memiliki *job desk* yang menjadi beban kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat diresapi jika mendapatkan keterlambatan dalam menjalankan *job desk*

nya.(Polakitang Aron F et al., n.d., 2019, 4165) Terhambatnya pekerja yang didapat oleh beban kerja yang berlebihan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila beban kerja yang didapat seimbang dengan jabatan karyawan tersebut maka kinerja karyawan akan memenuhi standar dalam mencapai targetnya. Terjadinya perbedaan hasil yang dilakukan oleh (Wiryang et al., 2019, 998) yang menyebutkan bahwa beban kerja itu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun berlawanan dengan (Nabawi, 2019, 180) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Permasalahan yang terjadi dalam beban kerja di PT. Medika Sehat Lestari yaitu terjadinya peningkatan beban kerja yang awalnya karyawan bekerja hanya secara 1 shift, namun sekarang karyawan bekerja menjadi 2 shift.

Kondusifnya suatu lingkungan dapat menyebabkan keseimbangan didalam perusahaan. Lingkungan kerja merupakan suatu yang dapat dirasakan berupa tekanan karyawan dalam bekerja didalam sebuah divisi. Lingkungan kerja ini pun terjadi didalam karyawan (*Internal*) dan diluar karyawan (*eksternal*). Membuat lingkungan yang sehat merupakan tugas dari seluruh bagian perusahaan, baik karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Jika tidak ada *support* yang disampaikan pihak perusahaan, maka karyawan pun tidak memelihara keseimbangan (Polakitang Aron F et al., n.d., 2019, 4165). Oleh sebab itu, lingkungan kerja yang kondusif akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan, lingkungan yang *balance* dari *internal* maupun *eksternal* dapat menemani kinerja karyawan yang sesuai. Kondisi lingkungan

kerja ini bergantung terhadap internal dan eksternal demikian juga seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Polakitang Aron F et al., n.d., 4172) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh (Amin Effendy et al., 2019, 58) menyatakan bahwa lingkungan kerja ini tidak berpengaruh terhadap kinerja. Permasalahan lingkungan kerja yang terjadi di PT. Medika Sehat Lestari yaitu terjadinya kekurangan dalam segi komunikasi baik karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan yang disebabkan tidak adanya jadwal *briefing* yang pasti.

Kinerja karyawan mencirikan suatu yang dapat dipengaruhi berbagai faktor seperti pengembangan karier, beban kerja, dan lingkungan kerja. Pengembangan karier yang di *planning* secara sesuai disertai dengan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan juga di *support* oleh lingkungan kerja yang selaras untuk menghasilkan tujuan yang sesuai dengan perusahaan. Perusahaan pun harus memikirkan progres kedepannya untuk karyawan tersebut dengan menetapkan pengembangan karier yang sesuai untuk mereka yang memiliki kinerja yang baik. Pengembangan karier yang dilakukan diiringi dengan beban kerja serta lingkungan kerja yang didapat akan menentukan seberapa berdampak kinerja karyawan tersebut.

Pada perusahaan yang saya teliti memiliki permasalahan yang berhubungan dengan COVID-19. PT. Medika Sehat Lestari sedang melakukan *recovery* yang disebabkan oleh COVID-19 tersebut sehingga perusahaan

tersebut sulit untuk melakukan pengembangan karier yang dapat disebabkan tidak adanya perusahaan cabang sehingga karyawan yang sudah memenuhi standar untuk pengembangan karier jadi terhambat dan masing-masing bagian disetiap karyawan sudah sesuai dengan posisinya dan perusahaan memprioritaskan untuk fokus terhadap *recovery* dulu yang disebabkan COVID-19 karena terjadinya penurunan dalam segi keefektivan kinerja. Permasalahan yang disebabkan oleh COVID-19 itu pun menjadikan karyawan membutuhkan kinerja yang ekstra dan mempengaruhi kepada beban kerja yang didapat dikarenakan perusahaan merubah sistem kerja yang awalnya hanya 1 shift sekarang menjadi 2 shift yang tujuannya untuk mengembalikan performa perusahaan. Lingkungan kerja didalam perusahaan tersebut pun mengalami kendala karena kurangnya hubungan komunikasi yang terjadi sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan yang didasari belum adanya jadwal briefing yang pasti. Namun PT. Medika Sehat Lestari memiliki rencana kedepannya untuk membuka cabang dilokasi lain agar pengembangan karier dapat dilakukan dan beban kerja yang didapat oleh karyawan lebih di perkecil serta mengarahkan karyawan untuk lebih aktif berkomunikasi kesesama karyawan maupun karyawan dengan atasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Lokasi sektor dalam penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang kesehatan. Alasan sektor ini dipilih oleh penulis karena berdasarkan uraian dari permasalahan didalam PT. Medika Sehat Lestari bahwa perusahaan tersebut sedang menjalani masa penyembuhan yang disebabkan oleh COVID-

19. Sehingga dalam konteks ini, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan . Hasil penelitian ini dapat membantu PT. Medika Sehat Lestari untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih baik

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang masalah di atas mengenai pentingnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, membuat penulis tertarik untuk meneliti hal tersebut dan membuat penelitian yang berjudul “PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT. MEDIKA SEHAT LESTARI”

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah ini terdiri dari :

1. Karyawan sudah memiliki kualitas dan kemampuan untuk pengembangan karier namun perusahaan lebih memprioritaskan kepada penyembuhan perusahaan dari COVID-19
2. Beban kerja yang meningkat disebabkan perusahaan sedang melakukan penyembuhan perusahaan sehingga karyawan mendapat kerja yang ekstra yaitu dengan mengubah sistem kerja dari 1 *shift* menjadi 2 *shift*
3. Kondisi lingkungan kerja yang tidak adanya jadwal briefing yang pasti sehingga hubungan karyawan menjadi berkurang

C. Rumusan Masalah

Berikut ini terdapat perumusan masalah yang dapat dikaji dalam penelitian tersebut, di antaranya:

1. Apakah pengembangan karier secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Medika Sehat Lestari ?
2. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Medika Sehat Lestari ?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Medika Sehat Lestari ?
4. Apakah pengembangan karier, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Medika Sehat Lestari?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian tersebut, yaitu :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karier secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Medika Sehat Lestari
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Medika Sehat Lestari
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Medika Sehat Lestari

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karier, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Medika Sehat Lestari

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh penulis untuk menambah pengetahuan dan bahan pembelajaran tentang pengaruh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pengembangan karier, beban kerja, dan lingkungan kerja pada PT. Medika Sehat Lestari.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna untuk membantu perusahaan dalam mengembangkan kinerja karyawan di perusahaan PT. Medika Sehat Lestari dengan melakukan pertimbangan pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pengembangan karier, beban kerja, dan lingkungan kerja.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi

BAB II LANDASAN TEORI

Berisikan gambaran umum teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

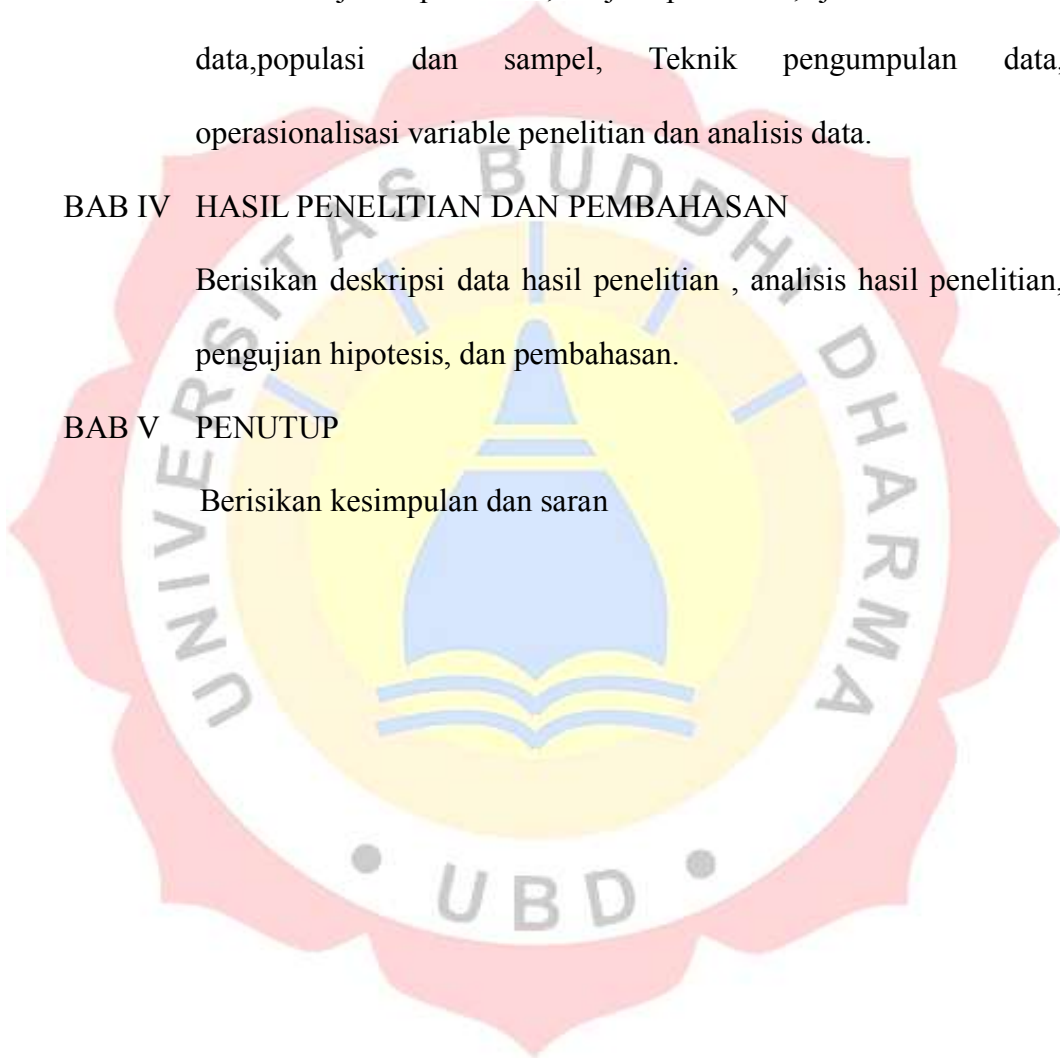
Berisikan jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, operasionalisasi variable penelitian dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisikan deskripsi data hasil penelitian , analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Berisikan kesimpulan dan saran



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan bagian dari suatu identitas didalam perusahaan karena pengaruhnya yang membuat suatu perusahaan dapat berjalan dengan teratur sehingga dapat menstabilkan keadaan didalam perusahaan. Oleh karena itu, manajemen berperan langsung kedalam perusahaan dalam keberlangsungannya.

Menurut John D. Millett dalam (Patma Tundung Subali et al., 2019, 3) mengatakan bahwa :

”Manajemen adalah suatu bentuk pengelompokan orang yang diberikan kebutuhan untuk mencapai impian perusahaan namun dengan proses yang ada.”

Menurut Gunawan & Sutrisna dalam (Yang Vandwuis & Widiyanto

Gregorius, 2023) yang mengatakan bahwa :

“ Manajemen merupakan seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan oleh seseorang atau karyawan yang ditugaskan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.”

Dalam (Dr. Ir. Siregar Edison, 2021, 10) mengatakan bahwa :

“ Manajemen itu kemampuan seseorang dalam mencapai target yang sudah disepakati namun dalam penyelesaiannya membutuhkan proses dengan bantuan orang lain.”

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sendiri merupakan sebuah ilmu yang menggambarkan tentang seseorang dalam mencapai tujuan perusahaan namun dengan melakukan proses didalamnya agar terstruktur dalam bekerja.

b. Fungsi Dan Proses Manajemen

Dalam mengatur perusahaan agar tetap terarah dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, manajemen itu sendiri pun mempunyai sebuah fungsi agar dapat mengelolah perusahaan untuk tetap terjaga kualitas dan kuantitasnya.

Menurut Mahardika dalam (Hasan et al., 2022, 5) dikarenakan perkembangan zaman yang sudah di era 4.0, fungsi manajemen pun bertambah menjadi lima fungsi. Penambahan fungsi dalam manajemen itu dikarenakan butuh fungsi pengembangan didalam manajemen itu sendiri sehingga fungsi dan proses manajemen itu, diantaranya :

1) Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Fungsi dari perencanaan ini dibutuhkan untuk membuat perusahaan menjadi terarah dari tugas maupun tujuan yang ingin dihasilkan, sehingga dengan adanya fungsi perencanaan ini perusahaan kemungkinan akan memperoleh :

- a) Perusahaan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang dapat membantunya dalam mencapai tujuannya.
- b) Sumber daya manusia yang ada menjadi lebih terstruktur dalam hal pekerjaan, sehingga pekerjaan menjadi lebih jelas.
- c) Adanya tolak ukur dari hasil pantauan perusahaan sehingga bisa menjadi bahan evaluasi perusahaan.

2) Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi dari pengorganisasian bertujuan agar setiap sumber daya manusia mendapatkan takaran yang sesuai yang sudah disepakati bersama. Fungsi pengorganisasian ditetapkan untuk membagi dan menentukan yang diantaranya :

1. Menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
2. Menyusun serta menjabarkan tugas untuk dapat mencapai tujuan.
3. Pemutusan *job desk* dan tanggung jawab
4. Pemberian *job desk* kepada karyawan yang sudah diberikan kepercayaan dalam menjalankannya

3) Fungsi Pengarahan (*Actuating*)

Setelah fungsi perencanaan dan fungsi pengorganisasian sudah berjalan sesuai dengan ketentuannya, pada fungsi pengarahan ini bertujuan untuk membuat karyawan menjadi tergerak dalam menjalankan tugas berjalan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan sehingga pada fungsi ini dorongan moral akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

4) Fungsi Pengawasan (*Controlling*)

Dari fungsi pengawasan itu membuat rencana dan target awal yang sudah disepakati agar tetap terjaga keseimbangannya dengan menjalankan cara yang bisa membuat tujuan perusahaan tercapai. Namun didalam fungsi pengawasan dapat menghasilkan dua bagian, yaitu

a) Pengawasan yang positif

adalah cara untuk melihat efektif dan efisien nya suatu perusahaan sudah berjalan sesuai dengan rencana dan target yang diinginkan oleh perusahaan.

b) Pengawasan yang negatif

Adalah cara untuk memastikan ketidakefektifan, keefisienan, dan kegagalan suatu hal yang diharapkan oleh perusahaan untuk tidak terjadi kedua kalinya.

Selain fungsi pengawasan menghasilkan dua bagian, fungsi pengawasan itu sendiri memiliki empat unsur didalamnya, diantaranya :

- a) Adanya patokan yang sudah ditetapkan
- b) Adanya parameter yang sudah ditetapkan
- c) Adanya perbandingan patokan nyata dengan parameter yang sudah ditetapkan.
- d) Adanya tindak pengambilan keputusan untuk terjadinya kegiatan yang tidak sesuai dengan ketentuan.

5) Fungsi Pengembangan (*Developing*)

Fungsi pengembangan hadir untuk memberikan penelitian terkait memberikan hal-hal baru dalam segi sumber daya manusia maupun produk. Fungsi pengembangan itu sendiri memiliki unsur :

- a) Pengembangan sumber daya manusia
- b) Pengembangan sumber daya alam
- c) Pengembangan sumber daya kapital
- d) Pengembangan teknologi dan informasi

c. Unsur-unsur Manajemen

Didalam manajemen memiliki komponen didalamnya, Komponen seperti unsur-unsur manajemen pun diperlukan didalam sebuah

perusahaan. Dalam (Patma Tundung Subali et al., 2019, 6) unsur manajemen itu dibagi menjadi 6, yaitu :

1) Sumber Daya Manusia (*Man*)

Unsur karyawan / manusia merupakan kunci dari unsur yang lain dikarenakan manusia membuat dan menjalankan tugas untuk meraih tujuan karena jika manusia tidak ada, maka tidak ada yang mencapai tujuannya.

2) Uang (*Money*)

Unsur uang dibutuhkan untuk menjadi bagian pelengkap dari kebutuhan karyawan dalam mencapai tujuannya. Uang berfungsi sebagai bantuan dalam membeli kebutuhan perlengkapan dan peralatan serta uang dibutuhkan untuk membayar hasil kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan.

3) Bahan (*Materials*)

Dalam dunia bisnis, materi/bahan dibagi menjadi bahan setengah jadi dan bahan jadi. Bahan menjadi kombinasi yang sesuai dengan manusia dikarenakan manusia yang memiliki kecerdasan membutuhkan materi untuk mencapai suatu tujuan.

4) Mesin (*Machines*)

Dalam perusahaan, unsur mesin digunakan untuk mempermudah manusia dalam menghasilkan suatu hal yang dapat dijadikan keuntungan.

5) Metode (*Methods*)

Didalam perusahaan membutuhkan metode yang berfungsi sebagai acuan agar kinerja berjalan dengan efektif dan efisien . Metode berperan untuk mendorong agar mempermudah pekerjaan, Namun walaupun memiliki metode yang baik, metode akan berjalan jika karyawan mengikuti metode yang sudah diberikan.

6) Pasar (*Market*)

Pasar berperan sebagai titik akhir suatu produk dilihat oleh seseorang. Unsur pasar ini harus dikuasai oleh perusahaan agar produk yang dijual sesuai dengan tempat, kualitas, dan harga agar pembeli tertarik sehingga akan terjadi pemasukan kepada perusahaan untuk keberlangsungan proses kerja perusahaan.

d. Peranan Manajemen

Didalam sebuah perusahaan dapat dipastikan kalau ada manajemen didalamnya dan tentu saja manajemen berperan untuk mengantarkan perusahaan kedalam tujuan. Namun manajemen tidak semata-mata hanya begitu saja, terdapat peranan didalamnya. Peranan ini hadir untuk memberikan manfaat untuk kepada para perusahaan. Sehingga menurut Kadafi dalam (Hasan et al., 2022, 3), peranan dalam manajemen memiliki standar didalamnya dan peranan itu sendiri, diantaranya :

1) Peranan *interpersonal*

Peranan *interpersonal* merupakan peranan antara orang kepada orang lain, seperti layaknya para pimpinan yang memiliki keterkaitan kepada karyawannya ataupun dengan orang disekitar yaitu :

a) Sosok (*Figurehead*)

Dimana karyawan ataupun perusahaan melihat manajer sebagai karakter utama (seseorang yang menjadi *role model*) bagi perusahaan.

b) Pemimpin (*Leader*)

Dimana manajer dilihat sebagai dorongan bagi karyawan agar termotivasi.

c) Naradamping (*Liason*)

Dimana manajer merupakan penghubung baik dalam perusahaan maupun luar perusahaan.

2) Peranan Informasi

Peranan informasi merupakan peranan sebagai penerjemah semua bentuk informasi yang didapat dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan. Peranan informasi ini dibagi menjadi 3 yaitu :

a) *Monitoring* itu berperan sebagai pengawas dari segala bentuk kejadian yang dilakukan baik secara langsung ataupun tidak langsung.

- b) *Desseminator* itu sebagai penyalur untuk membagi informasi yang didapat kepada semua pihak didalam perusahaan.
- c) *Spokesperson* itu sebagai muka dari perusahaan untuk memberikan menyampaikan informasi kepada pihak luar perusahaan.

3) Peranan Pengambilan Keputusan

Peranan pengambilan keputusan merupakan peranan dalam komit dalam mengambil keputusan yang sudah diperhitungkan, keputusan ini pun bisa diambil secara mandiri ataupun campur tangan orang lain.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Didalam perusahaan, manajemen sumber daya manusia hadir untuk membuat karyawan dapat mengeluarkan potensial yang ada namun dengan terus memperhatikan proses yang ada. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Didalam manajemen sumber daya manusia pun terdapat hal-hal yang perlu diketahui seperti pengertian.

Menurut Dale Yoder dalam (Daniel et al., 2022, 5) mengatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan gambaran dari sumber daya manusia yang melakukan perencanaan, penerapan , pengembangan, serta pemanfaatan dalam pekerjaannya.”

Menurut Kerinjing dan Ili dalam (Louisa & Widiyanto, 2023) mengatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia yaitu kemampuan seseorang dalam bekerja dalam suatu organisasi yang mempunyai kemampuan dengan keterampilan dan andil yang besar dalam menentukan berhasil atau tidaknya dalam suatu organisasi tersebut.”

Menurut Peter Drucker dalam (Suseno Bambang Dwi et al., 2023, 42) mengatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah seseorang yang dibekali pemikiran yang *open minded* dan berakal sehat dalam menjalankan tugasnya.”

Menurut (Silaswara et al., 2021, 2) mengatakan bahwa :

“Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu bentuk pengendalian atau mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan dengan diberikan dorongan berupa pengembangan dan pelatihan terhadap kemampuan yang dimiliki.”

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dalam mengendalikan atau mengontrol seseorang agar bisa mencapai tujuan didalam perusahaan agar terstruktur dengan baik.

b. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki bagian penting didalam setiap perusahaan karena jika tidak ada manajemen sumber daya manusia maka tidak akan terarah dengan baik dan jelas, maka manajemen sumber daya manusia penting dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia pun bisa dikatakan sebagai penggerak didalam perusahaan karena sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus di proses dan dikelola menjadi lebih berkembang agar bisa memenuhi standar dan tujuan perusahaan. Sehingga menurut (Prof. Adjunct. Dr. Marniati, 2020, 6) adanya manajemen sumber daya manusia itu untuk menggapai visi dan misi, serta tujuan yang dimana dituangkan kedalam sumber daya manusia yang dimiliki.

c. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Manfaat perencanaan manajemen sumber daya manusia menurut (Silaswara et al., 2021, 5), diantaranya :

- 1) Mempermudah bagian sumber daya manusia untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja dengan ketentuan kualifikasi yang ada dimasa depan
- 2) Sumber daya manusia secara aktif bergerak untuk mencari calon yang sesuai

- 3) Sesuai dengan tujuan masing-masing perusahaan, perencanaan sumber daya manusia memungkinkan untuk melakukan proses identifikasi, pemilihan, dan pengembangan kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

d. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Cherrington (Hadi Sutarto et al., 2022, 18) mengatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi 7, yaitu :

1) Karyawan

Dalam karyawan ini terdapat 3 aktivitas penting seperti : Perencanaan, Penarikan dan Seleksi sumber daya manusia. Dalam fungsi karyawan ini, seorang manajer perusahaan melakukan perencanaan, penarikan, dan seleksi agar kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan tetap terjaga sehingga jika perusahaan mengalami perkembangan, maka sumber daya manusia yang dimiliki cukup untuk menopang tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2) Evaluasi Kinerja

Didalam fungsi ini, manajemen berperan dalam melihat hasil kinerja karyawan dengan memberikan penilaian kerja yang

nantinya akan di evaluasi kinerja. Evaluasi kerja dilakukan bertujuan untuk terus mengembangkan kinerja yang dimiliki karyawan dan melakukan pelatihan untuk menghasilkan standar kinerja perusahaan yang baik.

3) Kompensasi

Fungsi ini dibutuhkan untuk memberikan dampak dan suasana baik dalam menjaga hubungan perusahaan dengan karyawan. Kompensasi ada untuk membuat karyawan dan perusahaan merasa adil karena perusahaan menerima hasil dari kinerja karyawan sedangkan karyawan menerima kompensasi yang sesuai dengan yang sudah disepakati.

4) Pelatihan dan Pengembangan

Fungsi ini berperan untuk meningkatkan kualitas karyawan agar perusahaan dapat berkembang dan mencapai tujuannya. Pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk memperkirakan kebutuhan perusahaan agar standar didalam perusahaan tetap terjaga dan program yang dilakukan pun harus sesuai dengan kebutuhan hasil evaluasi kinerja yang sudah dilakukan.

5) Hubungan Karyawan

Fungsi ini berperan agar karyawan memiliki kesejahteraan dalam bekerja di suatu perusahaan. Pada hubungan karyawan ini para perusahaan bernegosiasi untuk melakukan persetujuan dengan serikat pekerja agar para karyawan yang ada didalam perusahaan tidak melakukan hal yang tidak diinginkan seperti mogok kerja, demonstrasi, yang dampaknya akan merugikan karyawan dan perusahaan itu sendiri.

6) Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan fungsi yang cukup penting didalam perusahaan itu sendiri. Fungsi ini berperan agar perusahaan menyadari akan pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja untuk membuat kondisi yang aman dan sehat. Seluruh perusahaan yang memiliki program keselamatan dan kesehatan kerja pasti memiliki tanggung jawab agar dapat mengurangi jumlah kecelakaan kerja yang sewaktu-waktu dapat terjadi.

7) Riset Personalia

Fungsi ini berperan untuk jangka panjang yang dimana melakukan riset untuk meningkatkan efektivitas perusahaan agar masalah dan hambatan nantinya bisa diatasi dengan baik. Riset personalia pun dilakukan untuk mengetahui cara prosedur penarikan dan seleksi yang baik, dan penyebab ketidakpuasan tenaga kerja. Departemen

sumber daya manusia bertanggung jawab mengumpulkan dan menganalisis informasi yang menyinggung masalah ini.

e. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan perencanaan sumber daya manusia menurut Sedarmayanti dalam (Silaswara et al., 2021, 6) diantaranya :

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang nantinya akan diisi dengan posisi yang sesuai
- 2) Agar tenaga kerja saat ini dan dimasa depan dapat dipastikan ketersediaannya.
- 3) Meningkatkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) untuk meningkatkan efisiensi kerja
- 4) Menghindari kelebihan atau kekurangan karyawan
- 5) Menghindari melakukan pekerjaan yang sama dengan karyawan yang berbeda

3. Pengembangan Karier

a. Pengertian Pengembangan Karier

Pengembangan karier pada perusahaan hadir untuk memberikan dorongan kinerja kepada karyawan agar karyawan termotivasi dan melakukan tugas perusahaan dengan baik, namun pengembangan karier memiliki beberapa poin didalamnya seperti pengertian dari pengembangan karier itu sendiri.

Menurut Wahyuni dalam (Stefanny & Widiyanto Gregorius, 2022) yang mengatakan bahwa :

“pengembangan karier merupakan mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan baik itu sekarang ataupun nanti sehingga mereka bisa menjalankan tugas dengan benar untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang.”

Menurut Gunarso dalam (Setyaningsih Sri, 2022, 4) mengatakan bahwa :

“ Pengembangan karier merupakan suatu jenjang karir karyawan didalam sebuah perusahaan selama mereka bekerja dengan mengalami peningkatan dalam struktur perusahaan.”

Menurut Rivai dan Sagala dalam (Setyaningsih Sri, 2022, 4) mengatakan bahwa :

“Pengembangan karier merupakan suatu proses karyawan untuk dapat mengembangkan ataupun mengasah kemampuan yang dimiliki untuk dapat meraih posisi dalam struktur perusahaan yang lebih tinggi dari sebelumnya.”

Berdasarkan pada (Supriadi et al., 2022, 150) yang mengatakan bahwa :

“Pengembangan karier merupakan meningkatnya karir dari karyawan sesuai dengan kemampuan dari hasil individu.”

Berdasarkan pengertian para ahli, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan suatu proses yang terjadi didalam perusahaan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuan

mereka agar kinerja yang dihasilkan dapat mencapai tujuan perusahaan dan agar dapat termotivasi untuk meraih posisi yang lebih tinggi pada struktur perusahaan.

b. Tujuan Pengembangan Karier

Berdasarkan pada (Supriadi et al., 2022, 129) yang mengatakan bahwa :

“Tujuan adanya pengembangan karier yaitu terjadinya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan agar karyawan dan perusahaan terpenuhi baik sekarang ataupun nanti.”

c. Manfaat Pengembangan Karier

Berdasarkan pada (Prof. Adjunct. Dr. Marniati, 2020, 109) mengatakan bahwa manfaat pengembangan karier, yaitu :

- 1) Sebagai wadah dalam pengembangan prestasi karyawan
- 2) Membuat karyawan menjadi setia terhadap perusahaan
- 3) Bentuk motivasi agar karyawan semangat dalam bekerja
- 4) Mengurangi kesalah pahaman dalam apresiasi
- 5) Adannya jaminan dikemudian hari
- 6) Sebagai wadah bagi perusahaan untuk memproduksi karyawan yang berkualitas

d. Jenis Pengembangan Karier

Menurut Hasibuan dalam (Akhmal et al., 2019, 2) mengatakan bahwa jenis pengembangan karier dibagi menjadi 4, diantaranya :

1) Sifatnya Sementara

Sifatnya sementara yang dimaksud yaitu mengisi kekosongan jabatan sehingga harus karyawan tersebut harus naik sementara, seperti pejabat dekan.

2) Sifatnya Tetap

Sifatnya tetap yang dimaksud yaitu karyawan tersebut sudah dilihat dari hasil kinerjanya bahwa sudah memenuhi standar dan syarat dari kenaikan jabatan tersebut.

3) Sifatnya Kecil

Sifatnya kecil yang dimaksud yaitu karyawan dinaikan level kesulitan pekerjaannya namun dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji yang sesuai dengan kesulitannya.

4) Sifatnya Kering

Sifatnya kering yang dimaksud yaitu karyawan mengalami kenaikan jabatan dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar namun tidak mengalami kenaikan gaji dan upah.

e. Indikator Pengembangan Karier

Menurut Kasmir dalam (Akhmal et al., 2019, 2) mengatakan indikator pengembangan karier, yaitu :

1) Loyalitas

Merupakan suatu keadaan karyawan secara terus menerus bertahan didalam perusahaan. Loyalitas itu berarti karyawan adanya kesetiaan untuk terus berkembang bersama perusahaan.

2) Motivasi Kerja

Merupakan kemauan untuk terus bekerja untuk mencapai suatu tujuan baik untuk diri sendiri maupun untuk perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi untuk bekerja, maka bisa terus mengembangkan dirinya.

3) Semangat Kerja

Merupakan perasaan yang muncul dari diri karyawan untuk terus melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki semangat kerja, merupakan karyawan yang giat untuk terus berkembang.

4) Komitmen

Merupakan sebuah kondisi dimana karyawan sejalan dengan perusahaan sehingga bisa mencapai tujuan secara bersama. Karyawan yang memiliki komitmen merupakan karyawan yang mau mengembangkan kinerjanya.

5) Keadilan

Merupakan situasi kerja dimana karyawan diperlakukan sama dan tidak dibeda-bedakan dari aspek apapun itu. Keadilan dilakukan agar keberlangsung dalam perusahaan tetap terjaga

6) Jenjang Karir

Merupakan kenaikan dari struktur organisasi agar karyawan tetap bekerja dengan sesuai terhadap tanggung jawab yang diberikan. Jenjang karir dibutuhkan agar tujuan perusahaan tercapai

7) Upaya Kerja

Upaya kerja merupakan suatu usaha karyawan untuk mencapai tujuan diri sendiri maupun perusahaan. Upaya kerja dilakukan dengan cara apapun namun dengan hal-hal yang masi relevan dengan peraturan perusahaan.

8) Pendidikan

Pendidikan merupakan investasi jangka panjang dalam pengembangan karir seseorang. Dengan terus belajar dan mengembangkan diri melalui pendidikan, individu dapat memperluas pengetahuan mereka, meningkatkan keterampilan, dan membuka peluang baru yang dapat membantu mereka mencapai kesuksesan dalam karir mereka.

9) Pelatihan

Pelatihan kerja merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya. Pelatihan dibuat agar karyawan dapat mendorong keluar potensi-potensi yang dimiliki.

10) Kepemimpinan

Karyawan yang memiliki jiwa seorang pemimpin maka bisa menggerakkan rekan-rekan kerjanya dengan baik dan terarah.

Kepemimpinan dibutuhkan untuk perusahaan agar bisa melaju untuk menggapai tujuan.

f. Hubungan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Syahputra Muhammad Dedi & Tanjung Hasrudy, 2020, 292) mengatakan bahwa pengembangan karier merupakan program yang dapat meningkatkan kinerja bagi karyawan karena menawarkan jenjang karier yang jelas kepada karyawan. Berdasarkan hasil (Syahputra Muhammad Dedi & Tanjung Hasrudy, 2020, 292) mengatakan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Perusahaan memberikan yang namanya beban kerja kepada karyawan agar karyawan bisa menggunakan kemampuannya dengan baik untuk perusahaan dapat memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuannya, Namun beban karyawan pun memiliki poin-poin didalamnya seperti pengertian dari beban kerja itu sendiri.

Menurut FX. Pudjo Wibowo dalam (Marbun Mario Oktavianus & Kusnawan Agus, 2022) yang mengatakan bahwa :

“beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dianggap berat, tetapi juga pekerjaan ringan. beban kerja dirasakan oleh seorang karyawan dapat menjadi sumber stres.”

Menurut Utomo dalam (Widiyanto & Yunus, 2021) yang mengatakan bahwa :

“Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi dalam waktu yang sudah ditentukan”

Berdasarkan pada (Mahawati Eni et al., 2021, 49) yang mengatakan bahwa :

“Beban kerja merupakan bentuk tanggung jawab karyawan yang dirasakan secara fisik maupun mental dan di ukur dengan seberapa beratnya pekerjaan tersebut.”

Berdasarkan pada Mudayana dalam (Santoso & Widodo, 2022, 92) mengatakan bahwa :

“Beban kerja merupakan keterkaitan tugas yang diberikan dengan menggunakan keterampilan , perilaku, dan persepsi dari para pekerja.”

Dalam penjelasan para ahli dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu posisi karyawan dalam menanggung tanggung jawab berupa tugas yang diberikan perusahaan dengan batas waktu tertentu untuk diselesaikan.

b. Tingkatan Pada Beban Kerja

Berdasarkan pada Hastutiningsih (Budiasa I Komang, 2021, 31) mengatakan bahwa tingkatan beban kerja itu dibagi menjadi 3 yaitu :

1) Beban Kerja Diatas Normal

Diartikan bahwa karyawan bekerja secara *overtime* atau bisa dibilang bekerja diatas jam normal kerja dan juga pekerjaan yang didapat melebihi kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

2) Beban Kerja Normal

Diartikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan waktu jam normal kerja dan pekerjaan yang didapat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut.

3) Beban Kerja Dibawah Normal

Diartikan bahwa karyawan bekerja dibawah jam kerja normal dan juga pekerjaan yang didapat lebih rendah dari kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Gibson dalam (Budiasa I Komang, 2021, 32) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, diantaranya :

1) Tekanan Waktu

Dalam perusahaan tentu saja ada batasan waktu untuk mendorong karyawan bekerja secara optimal. Namun tekanan waktu sering menjadi masalah kalau perusahaan memberikan waktu yang kurang sesuai dan mengakibatkan *pressure* kepada pekerja sehingga kerjaan menjadi kurang optimal dan membuat para pekerja jatuh sakit.

2) Jadwal Kerja

Adanya jadwal kerja ataupun jam kerja yang sesuai dapat membuat karyawan terhindar dari *burnout*. Namun jika jadwal kerja yang sangat padat dapat membuat beban kerja karyawan menumpuk sehingga dapat berpengaruh kepada kesehatan karyawan.

3) *Role ambiguity* dan *role conflict*

Didalam perusahaan pasti sudah ditentukan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, namun tidak sedikit juga perusahaan yang kekurangan karyawan sehingga karyawan bekerja dengan dua peran sehingga jika terjadi dua peran seperti itulah karyawan dapat terbebani dalam pekerjaannya.

4) Kebisingan

Para karyawan bekerja didalam ruangan maupun di luar ruangan namun jika suasana dalam bekerja tersebut sangat ramai atau bising maka fokus pun akan terganggu sehingga dengan banyaknya tugas yang didapat karyawan dan kebisingan pada suasana bekerja, maka dapat dipastikan kalau karyawan beban kerja pun akan meningkat.

5) *Information overload*

Jika didalam perusahaan karyawan mendapatkan informasi dari berbagai arah maka informasi yang diserap pun akan semakin banyak dan bertabrakan sehingga 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.*

Kondisi ini mirip dengan kebisingan yang terjadi didalam perusahaan, namun *Temperature extreme* ini terjadi ketika karyawan bekerja diluar ruangan dengan suhu yang ekstra ataupun kondisi ruangan yang tidak berfungsi dengan baik, maka tekanan dalam tubuh pun akan meningkat yang membuat beban pada pekerjaan pun meningkat.

7) *Repetitive action.*

Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan keseharian seperti melihat komputer atau melakukan prosedur yang sama secara berulang-ulang akan membuat kejenuhan karyawan terjadi sehingga karyawan akan merasa bosan yang dampaknya kepada beban kerja itu sendiri.

8) Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang, jika karyawan diberikan tanggung jawab yang sangat besar oleh perusahaan maka beban kerja yang didapat pun semakin tinggi tentunya.

d. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo dalam (Sinaga Sara Romatua & Sihombing Sarimonang, 2021, 20) mengatakan bahwa indikator beban kerja diantaranya :

1) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan merupakan perwujudan seseorang karyawan dalam cara mengatasi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kondisi pekerjaan bisa dalam bentuk tanggung jawab karyawan maupun kondisi perusahaannya itu sendiri.

2) Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan waktu kerja merupakan standar dalam menjalankan pekerjaan yang ada didalamnya. Karyawan diberikan waktu bekerja dan waktu beristirahat yang dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya.

3) Target yang Harus Dicapai

Target yang harus dicapai oleh setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan agar kejelasan dalam pembagian tugas ataupun divisi dapat berjalan sesuai.

4) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana yang diterima oleh karyawan, seperti sesama karyawan, fasilitas yang didapat ataupun penilaian dalam pekerjaan.

e. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Nurhandayani, 2022, 109) , beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik maupun mental sedangkan beban kerja yang kecil akan menimbulkan kejenuhan dalam bekerja sehingga nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian (Nurhandayani, 2022) menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam perusahaan, lingkungan kerja berperan sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karena akan membawa suasana pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Lingkungan kinerja ini memiliki berbagai poin dan salah satunya yaitu pengertian dari lingkungan kerja.

Menurut Mardiana dalam (Pretty Rachel & Kusnawan, 2022a) mengatakan bahwa:

“lingkungan kerja merupakan area yang digunakan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang tenang akan meningkatkan kenyamanan sehingga karyawan dapat bekerja maksimal. Lingkungan kerja pun dapat mempengaruhi relasi antar para karyawan.”

Menurut Septiani dalam (Chaniari Ligia Anjeli & Sutrisna, 2023a) mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja merupakan suasana sosial, psikologis, dan fisik ditempat kerja yang mempengaruhi seberapa baik karyawan menjalankan tugasnya.”

Menurut Wibowo dan widiyanto dalam (Efendi Idris & Widiyanto Gregorius, 2022) mengatakan bahwa:

“Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi didalam dunia kerja yang dapat berpengaruh baik dari dalam ataupun luar perusahaan yang dapat berdampak kepada proses kinerja.”

Berdasarkan Sedarmayanti (Wijaya Stefhani Novianty & Sutrisna, 2022)mengatakan bahwa:

“ Lingkungan kerja itu merupakan faktor yang menciptakan kinerja karyawan yang baik sebab lingkungan berpengaruh langsung terhadap karyawan.”

Berdasarkan Sudaryo dalam (Pretty Rachel & Kusnawan, 2022)mengatakan bahwa:

“ Lingkungan kerja itu merupakan area yang digunakan oleh para karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan.”

Berdasarkan pernyataan para ahli, Lingkungan kerja merupakan sebuah gambaran suasana kerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang baik dari dalam ataupun luar perusahaan itu sendiri.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Berdasarkan (Dr. W Mahmudah Enny, 2019, 57) mengatakan bahwa Manfaat lingkungan kerja yaitu membuat peningkatan kerja dengan menciptakan suasana kerja yang sesuai dengan kenyamanan untuk karyawan bekerja. Membuat lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan keadaan menjadi lebih kondusif sehingga dapat membuat kinerja karyawan meningkat melalui komunikasi yang tersampaikan diterima dengan baik, kondisi pikiran karyawan menjadi lebih nyaman.

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan merasa percaya kepada perusahaan dikarenakan perusahaan memperhatikan lingkungan tempat karyawannya bekerja yang dampaknya nanti terhadap kinerja yang dihasilkan.

c. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berdasarkan (Dr. W Mahmudah Enny, 2019, 58) mengatakan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya :

- 1) Faktor Individu, faktor ini meliputi kemampuan dan pengetahuan yang dipunya oleh setiap karyawan.
- 2) Faktor Kepemimpinan, faktor ini meliputi dorongan yang diberikan oleh manajer.
- 3) Faktor Tim, faktor ini meliputi lingkungan dalam bekerja sama.
- 4) Faktor Sistem, faktor ini meliputi sistem yang ada didalam perusahaan.
- 5) Faktor Situasional, faktor ini meliputi perubahan yang ada di internal maupun eksternal.

d. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Berdasarkan (Dr. W Mahmudah Enny, 2019, 58) mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu :

- 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung

dan keadaanya disekitar tempat kerja dengan berbentuk fisik.

Lingkungan kerja fisik ini dibagi menjadi 2 bagian, yaitu :

- a) Lingkungan yang berinteraksi langsung dengan karyawan, seperti meja, kursi, dan *telephone*)
- b) Lingkungan perantara yang dimana lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti : suhu ruangan, warna ruangan, dan aroma ruangan

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang saling mempunyai kaitan seperti atasan dan bawahan. Lingkungan kerja non fisik mengarah kepada hubungan kerja nya itu sendiri. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi kebiasaan karyawan. Dalam menciptakan hubungan yang baik maka manajer didalam perusahaan harus melakukan seperti :

- a) Meluangkan waktu untuk dapat melihat kebiasaan dan sifat-sifat karyawan dalam bekerja sama
- b) Menjaga hubungan dengan memberikan apresiasi ataupun motivasi yang dapat membangun semangat untuk bekerja agar kinerjanya terus terjaga.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Fatimah et al., 2021, 27-28)

mengatakan bahwa indikator lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja yang suasana kerjanya terlihat atau dapat dirasakan secara nyata dan mempengaruhi karyawan secara langsung dan tidak langsung. Lingkungan kerja fisik diantaranya :

a. Penerangan

Penerangan dalam ruangan berperan untuk karyawan agar dapat melihat dengan jelas dan fokus dalam pekerjaannya, namun penerangan ruangan harus sesuai agar tidak keterangan ataupun kegelapan.

b. Pewarnaan

Pencampuran warna didalam ruangan membantu karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pemberian warna yang cerah dapat membuat semangat kerja karyawan meningkat

c. Kebersihan

Ruangan yang terjaga kebersihannya akan jauh lebih membuat karyawan atau pengunjung ruangan menjadi nyaman sehingga akan terjauh dari virus ataupun kotoran yang menumpuk.

d. Sirkulasi Udara

Suhu didalam ruangan yang bagus akan membuat pernafasan dan kesegeran karyawan menjadi baik. Udara ruangan yang memakai pendingin pun harus bisa mengatur agar tidak kedinginan dan tidak kepanasan.

e. Kebisingan

Suara-suara yang terjadi pada suatu ruangan saat berkomunikasi pun harus dikendalikan agar tidak mengganggu fokus karyawan lainnya.

f. Keamanan

Adanya lingkungan yang aman akan membuat karyawan dalam menaruh barang atau dokumen penting pun akan terhindar dari pikiran buruk yang membuat terhindar dari kekhawatiran antar karyawan.

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik merupakan lingkungan yang suasananya berhubungan erat dengan kerja baik sesama karyawan maupun dengan atasan. Lingkungan kerja non-fisik diantaranya :

a. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan antar atasan dan bawahan yang baik dalam bekerja akan membuat komunikasi dalam memberikan informasi terkait pekerjaan akan baik.

b. Hubungan antara karyawan

Hubungan sesama karyawan akan terjaga dengan baik, jika sesama karyawan saling menghormati dan menghargai, maka pekerjaan yang didapat bisa bertukar pikiran kesesama karyawan.

f. Hubungan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan

Menurut (Hasi Helvin Ruida et al., 2020, 216) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena indikator pada lingkungan kerja memiliki pengaruh didalamnya.

6. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Didalam perusahaan sendiri pasti ada penilaian kerja, penilaian kerja dilakukan dengan memperhatikan keakuratannya karena nantinya bisa berpengaruh kepada semangat karyawan itu bekerja sehingga hal itu berpengaruh kepada kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, dan Eso Hernawan dalam (Gunawan Anto & Sutrisna, 2022) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja yang bisa dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan mereka dalam suatu cara yang berhubungan dengan organisasi.”

Menurut (Silaswara et al., 2021) mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah seluruh rangkaian hasil kerja dalam pekerjaan yang didapat dalam periode waktu tertentu.”

Menurut Mangkunegara dalam (Wibowo Fx. Pudjo & Widiyanto Gregorius, 2019) mengatakan bahwa:

“Kinerja merupakan hasil yang dicapai secara kualitas dan kuantitas seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab yang sudah diberikan.”

Menurut Suprayadi dalam (Sihombing Fredika Gloria & Kusnawan Agus, 2022) mengatakan bahwa:

“merupakan masalah sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan.”

Menurut Rummler dan Brache dalam (Pudjo Wibowo et al., 2020, 251) mengatakan bahwa:

“Kinerja individu merupakan hasil dari karyawan yang dipengaruhi oleh tujuan, rancangan, dan manajemen pekerjaan.”

Berdasarkan pengertian dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan gambaran dari hasil selesainya tugas-tugas dengan periode waktu yang diberikan untuk karyawan.

b. Karakteristik Kinerja

Berdasarkan Mangkunegara (Asmike Metik & Sari Putri Oktovita, 2022, 5) mengatakan bahwa karakteristik kinerja itu terbagi menjadi 6, yaitu :

- 1) Berani dalam mengambil tanggung jawab dan resiko
- 2) Mempunyai tujuan yang masuk akal
- 3) Adanya semangat dalam mencapai tujuan
- 4) Mengembangkan rencana kerja yang komprehensif
- 5) Adanya *feedback*
- 6) Rencana program rencana kerja yang menjadi nyata.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan Robbins (Juniyar Vina et al., 2021, 2) terdapat indikator yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan pengukuran sumber daya manusia terhadap tujuan perusahaan dengan mempertimbangan keefektivitasan dan keefisienan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan total dari penyelesaian tugas karyawan dengan waktu yang sudah ditetapkan sebelumnya.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berarti karyawan dalam menjalankan tingkatan tugas yang dapat dicapai berdasarkan seberapa cepat dan akurat dari waktu yang diberikan.

4) Efektivitas

Efektivitas kerja diukur berdasarkan sejauh mana karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan cara menyikapi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, karyawan menjalankan tugasnya secara individual tanpa diberikan petunjuk atau arahan dari atasannya.

6) Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan bentuk keterkaitan antara karyawan dengan perusahaan dimana para pekerja menaruh kepercayaan mereka terhadap perusahaan tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan penelitian diperlukannya cerminan, salah satu cerminan tersebut adalah penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu merupakan perbandingan untuk mengukur dan menemukan hasil penelitian. Dibawah ini merupakan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian yang dilakukan oleh penulis :

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
1	(Pudjo Wibowo et al., 2020)	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo)	X_1 : Budaya Organisasi X_2 : Lingkungan Kerja Y : KINERJA	Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki hasil yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung budaya organisasi 12,592 lebih besar ttabel 1,984 dan 0,000 lebih kecil 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Lingkungan kerja memiliki hasil yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung lingkungan kerja 2,820 lebih besar ttabel 1,084 dan 0,006 lebih kecil 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2	(Sugandha, 2019)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT. KEONG NUSANTARA ABADI)	X_1 : Lingkungan Kerja X_2: STRESS KERJA Y : KINERJA KARYAWAN	Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hasil yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan nilai t hitung lingkungan kerja $11.004 > t_{tabel} 1,966$ dan $.0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. stress kerja memiliki hasil yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung stress kerja $4.398 > t_{tabel} 1,966$ dan $.0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3	(Sugandha & Susandy Chrisvany, 2021)	PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYACIPTA KEMASINDO	X_1 : Pelatihan X_2 : Pengembangan karier Y : KINERJA KARYAWAN	Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pelatihan memiliki hasil yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan uji ANOVA variabel pelatihan kerja ialah $112,543$ dengan tingkat signifikan $0,000$ dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau

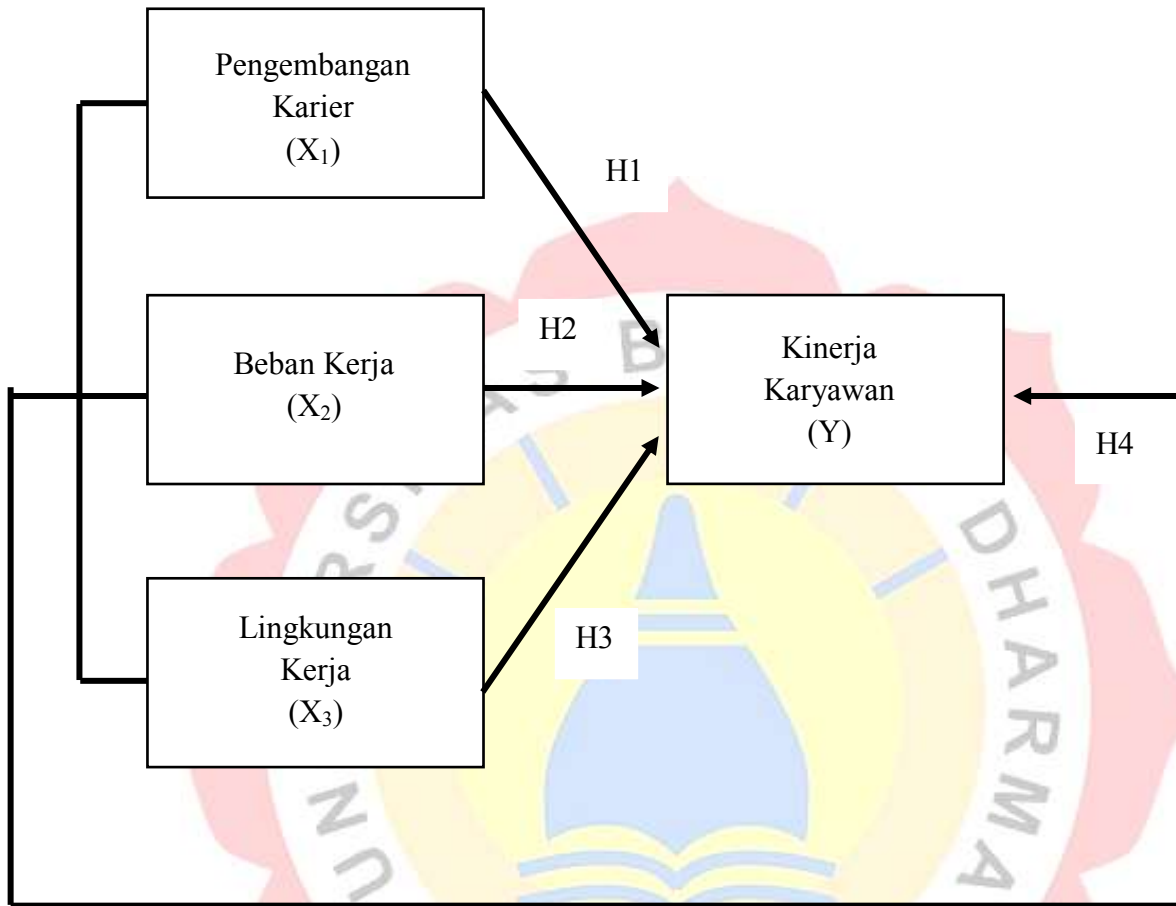
				112,543 > 3,09 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan linear antara variabel pelatihan kerja dan variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, maka model regresi dalam penelitian ini sudah layak dan tepat Pengembangan karir memiliki hasil yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan uji ANOVA variabel pengembangan karir ialah 96,085 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $96,085 > 3,09$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat hubungan linear antara variabel pelatihan kerja dan variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, maka model regresi dalam penelitian ini sudah layak dan tepat
4	(Farial Balqis, 2020)	PENGARUH BEBAN KERJA, PENILAIAN PRESTASI	X_1 : Beban Kerja X_2 :	Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja memiliki

		KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SURYA PROGARD, JAKARTA SELATAN	Penilaian Prestasi Kerja X_3: Pengembangan Karir Y : Kinerja Karyawan	hasil yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,697 > 1,981$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,008 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Penilaian prestasi kerja memiliki hasil yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,698 > 1,981$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima Pengembangan karier memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,683 > 1,981$) dan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,008 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
5	(Silaswara, 2021)	PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITENGAH	X_1 : Stress Kerja X_2 : Beban Kerja X_3: Lingkungan Kerja Y :	Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Variabel Stress Kerja (X_1) mempunyai hubungan positif ber kriteria kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Telekomunikasi Indonesia (Witel

		PANDEMI COVID-19 DI PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA (WITEL TANGERANG)	KINERJA KARYAWAN	Tangerang) sebesar 0,663. Variabel Stres Kerja (X_1) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Beban Kerja (X_2) mempunyai hubungan positif berkriteria sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang) sebesar 0,624. Variabel Beban Kerja (X_2) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai hubungan positif berkriteria kuat terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Telekomunikasi Indonesia (Witel Tangerang) sebesar 0,664. Variabel Lingkungan Kerja (X_3) signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
6	(Santoso & Widodo, 2022)	PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI DKI JAKARTA	X_1 : Beban Kerja X_2 : Lingkungan Kerja Y : KINERJA KARYAWAN	Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja memiliki hasil yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan nilai koefisien regresi = 0,494 dengan thitung = - 2,335 dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$

				diperoleh $t_{\text{tabel}} (0,05) = 1,984$, karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka tolak H_0, dengan demikian koefisien regresi signifikan. Penilaian lingkungan kerja memiliki hasil yang signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi = 0,496 dengan $t_{\text{hitung}} = 2,345$ dan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{\text{tabel}} = 1,984$. Karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka tolak H_0, dengan demikian koefisien regresi signifikan.
--	--	--	--	---

C. Kerangka Pemikiran



Gambar II.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan

- X₁ = Pengembangan Karier
 X₂ = Beban Kerja
 X₃ = Lingkungan Kerja
 Y = Kinerja Karyawan

D. Perumusan Hipotesis

Menurut (Argrelia Syeren Peres & Sutrisna, 2023) mengatakan bahwa :

“Hipotesis merupakan sebuah jawaban awal atau dalam sebuah penelitian yang nantinya dirumuskan kedalam sebuah bentuk pernyataan. Pernyataan tersebut merupakan sebuah keterkaitan antara variabel-variabel dalam penelitian.”

H1= Diduga adanya pengaruh dari pengembangan karier secara parsial terhadap kinerja karyawan. di PT. Medika Sehat Lestari

H2= Diduga adanya pengaruh dari beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Medika Sehat Lestari

H3= Diduga adanya pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Medika Sehat Lestari

H4= Diduga adanya pengaruh dari pengembangan karier, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja di PT. Medika Sehat Lestari

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian dijelaskan bahwa cara untuk memperoleh suatu data yang valid dari suatu pertanyaan didalam sebuah penelitian. Metode penelitian terdapat serangkaian prosedur yang dilakukan untuk merancang, melaksanakan, dan menganalisis suatu penelitian.

Dalam metode penelitian sendiri terdapat jenisnya diantaranya metode kualitatif dan kuantitatif. Metode kualitatif merupakan metode yang sangat berdekatan dengan pengumpulan data yang sifatnya deskriptif kalimat sedangkan metode kuantitatif merupakan metode yang pengumpulan datanya berkaitan dengan angka/numerik

Berdasarkan pendekatan dengan jenis penelitiannya, penulis menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (Suryani et al., 2020, 73) dalam mengatakan bahwa :

“ Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan populasi dan sampel yang sifatnya menggunakan numerik atau angka agar dapat menguji hipotesis yang sudah ada.”

Dengan memakai jenis penelitian kuantitatif, maka data-data akan diolah menjadi numerik, lalu data angka tersebut diolah menggunakan sistem statistik untuk mengetahui dari hasil data yang sudah diolah.

Data yang akan didapat nantinya berasal dari penyebaran berupa kuisisioner yang akan dibagikan kepada responden. Responden yang akan dilakukan yaitu yang berhubungan dengan objek yang diteliti oleh peneliti, sehingga jawaban dari kuisisioner ini memiliki keakuratan dan layak pada penilaian. Metode kuantitatif ini, penulis menggunakan alat bantu SPSS untuk hasil dari analisis data dengan tujuan untuk menguji terkait hipotesis yang sudah ada agar mendapatkan jawaban yang tepat dari hasilnya .

B. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini merupakan PT. Medika Sehat Lestari yang memiliki nama tempat sebagai *Mom & Child Care Clinic*, berlokasi di Jl. Raya Kelapa Dua, Ruko PDA Kav. 25-29, Gading Serpong – Tangerang (Area Atria Hotel).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Medika Sehat Lestari

1. Profil Singkat PT. Medika Sehat Lestari

PT. Medika Sehat Lestari beroperasi pada tanggal 8 september 2008 dengan nama *Mom & Child Care Clinic* yang bergerak dibidang kesehatan dengan jam operasional dari jam 08:00 – 20:00 WIB.). Bangunan PT.

Medika Sehat Lestari ini terdiri dari 5 ruko yang didalamnya sudah direnovasi untuk dapat beroperasi sebagai sebuah klinik dengan memiliki luas tanah $457 m^2$ dan luas bangunan sebesar $1.368 m^2$.

PT. Medika Sehat Lestari atau *mom & child care clinic* ini merupakan klinik ibu dan anak yang melayani anak kecil maupun ibu yang sedang mengandung, namun klinik ini juga memiliki dokter umum yang bisa melayani pasien secara umum.

PT. Medika Sehat Lestari pun memiliki fasilitas-fasilitas didalamnya seperti : ruangan kesehatan anak, ruangan kebidanan dan kandungan, ruangan THT (telinga, hidung, dan tenggorokan), ruangan penyakit dalam, ruangan kesehatan gigi, dan ruangan dokter umum. Selain itu terdapat juga fasilitas penunjang seperti : ruang instalasi farmasi, ruang labotarium, ruang radiologi, ruang fisioterapi, ruang USG 4 dimensi, dan ruang *medical record*. Namun terdapat juga fasilitas lainnya seperti : ruang menyusui, ruang anak sehat, tempat timbang badan, lift pasien, ruang tunggu pasien, dan tempat parkir yang luas.

Jadi itu semua merupakan profil singkat mengenai PT. Medika Sehat Lestari yang letaknya di Jl. Raya Kelapa Dua, Ruko PDA Kav. 25-29, Gading Serpong – Tangerang (Area Atria Hotel).

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi jaringan klinik utama ibu dan anak yang profesional dan terpercaya dengan melakukan peningkatan mutu pelayanan secara terus menerus

b. Misi

Memberikan pelayanan kesehatan ibu dan anak secara komprehensif sehingga mereka senang dan puas dengan pelayanan yang diberikan oleh kami.

c. Moto

Jaringan klinik utama ibu dan anak yang memberikan pelayanan yang komprehensif dan terintegrasi.

d. Value

Cepat tanggap, fokus pada pelanggan dan konsisten

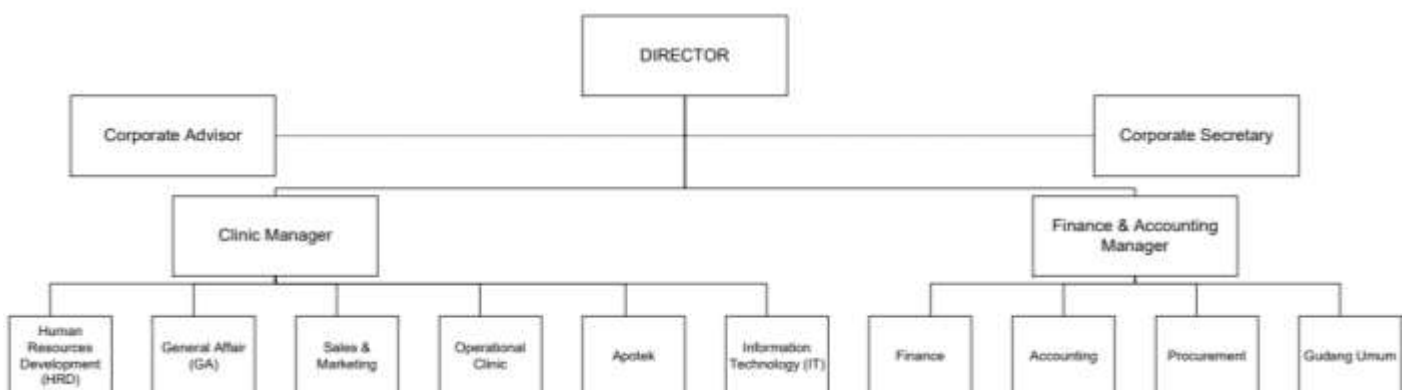
Antusias, proaktif, rasa memiliki

Ramah, empati, komunikatif

Etos kerja yang baik, kompak & bertanggung jawab

3. Struktur Organisasi

ORGANIZATION STRUCTURE 2023



Detail struktur :

1. Karyawan Tetap

Direktur : 1	Sales &Marketing : 1
Corporate Advisor : 4	Operating Clinic : 22
Corporate Secretary : 1	Apotek : 6
Clinic Manager : 1	Informasi Technology : 3
Procurement : 1	Finance : 4
Finance & Accounting Manager : 1	Accounting : 2
HRD : 7	Procurement : 1
GA : 4	Gudang Umum : 1

2. Karyawan Kontrak

Dokter : 31	Radiologi : 1
Apoteker : 2	Konsultan Pajak : 2

3. Karyawan Outsourcing

Maintance : 3
Security : 4

Sumber: PT MEDIKA SEHAT LESTARI

Gambar III.1

Struktur Organisasi PT.Medika Sehat Lestari

4. Job Desk

a. Director

Sebagai *director* didalam perusahaan mempunyai tugas yaitu :

1. Mengarahkan karyawan baik itu *staff* maupun manajer agar melakukan tanggung jawabnya sesuai dengan pekerjaannya.
2. Menetapkan program kerja klinik dalam jangka panjang, jangka menengah, maupun jangka pendek.

3. Melihat dan menyetujui anggaran yang sudah direncanakan untuk klinik.

b. *Corporate Advisor*

Sebagai *corporate advisor* didalam perusahaan mempunyai tugas yaitu :

1. Melakukan peramalan terkait klinik tersebut kedepannya.
2. Melakukan riset dan memperoleh informasi dari riset tersebut untuk keberlangsungan klinik
3. Mengembangkan proyek-proyek yang akan dibuat oleh klinik

c. *Corporate Secretary*

Sebagai *corporate secretary* mempunyai tugas yaitu :

1. Mencatat semua agenda jadwal (meeting, pertemuan dengan client)
2. Mencatatan dan mendokumentasikan jenis kegiatan yang berlangsung atau yang sudah terjadi.
3. Membantu dalam memikirkan keputusan yang diambil oleh direktur

d. *Clinic Manager*

Sebagai *clinic manager* mempunyai tugas yaitu :

- 1) Memastikan kesiapan pelayanan kesehatan setiap harinya.
- 2) Membuat laporan dan evaluasi jumlah pasien bulanan dan tahunan untuk dilaporkan ke Direktur Klinik.

- 3) Mensupervisi kegiatan bagian *Human Resources Development*, *General Affair*, *Sales & Marketing*, *Operational Clinic* serta *Apotek*.
- 4) Berkomunikasi secara aktif dengan staf dan dokter.
- 5) Mengevaluasi efektivitas layanan yang diberikan kepada pasien, serta bekerjasama dengan staf untuk meningkatkan teknik dan metode pelayanan,
- 6) Memastikan setiap staf memberikan pelayanan terbaik untuk kepentingan internal dan pelanggan.
- 7) Menanggapi dan menangani masukan dari pasien dan pelanggan.
- 8) Bekerjasama dengan *Finance & Accounting Manager* untuk memastikan kinerja keuangan klinik berjalan dengan baik.

e. *Finance & Accounting manager*

Sebagai *finance dan accounting manager* mempunyai tugas yaitu :

- 1) Membuat dan mendistribusikan laporan keuangan ke Direksi setiap awal bulan.
- 2) Memastikan bahwa tagihan-tagihan sudah diterima lengkap dan dibayar sesuai jangka kreditnya.
- 3) Menyiapkan data-data yang diperlukan dalam pemeriksaan audit pajak.
- 4) Memeriksa Petty Cash.
- 5) Melakukan tugas-tugas dan tanggung jawab lain yang diberikan oleh atasan/pimpinan Clinic bila dianggap perlu untuk kepentingan perusahaan.

f. HRD (*Human Resource Development*)

Sebagai HRD mempunyai tugas yaitu :

- 1) Bertanggung jawab atas pelaksanaan rekrutmen, wawancara, penerimaan, menangani pelanggaran, pemberhentian karyawan dan semua hal yang berhubungan dengan kepegawaian
- 2) Membuat perencanaan, laporan dan evaluasi tahunan kepegawaian
- 3) Membuat Surat konfirmasi karyawan dan perjanjian kerja karyawan
- 4) Membuat perencanaan pelatihan tahunan dan mengadakan pelatihan-pelatihan untuk peningkatan kinerja karyawan

g. GA (*General Affair*)

Sebagai GA mempunyai tugas yaitu :

- 1) Mengkoordinasikan kegiatan kebersihan, kenyamanan, serta pemeliharaan gedung klinik dengan petugas kebersihan, dan maintenance alat & gedung.
- 2) Mengawasi jalannya kegiatan operasional kebersihan, dan pemeliharaan gedung klinik.
- 3) Mengevaluasi hasil dari kegiatan pembersihan dan pemeliharaan yang dilakukan oleh petugas kebersihan dan maintenance.
- 4) Mensupervisi petugas kebersihan, dan pemeliharaan.
- 5) Menyiapkan laporan divisi secara benar dan tepat waktu. Terpenuhiya suasana klinik yang bersih, aman dan nyaman yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan

h. Sales & Marketing

Sebagai *sales dan marketing* mempunyai tugas yaitu :

- 1) Mengkoordinasikan kegiatan pemasaran produk jasa perusahaan, dalam rangka pencapaian target yang di tetapkan.
- 2) Merumuskan segmentasi, *targeting & positioning* bagi produk jasa perusahaan sesuai dengan strategi yang di tetapkan.
- 3) Menciptakan jaringan pemasaran yang luas bagi produk jasa kesehatan.
- 4) Melakukan analisis dan evaluasi program pemasaran.
- 5) Merumuskan kegiatan promosi.
- 6) Menyiapkan laporan kegiatan divisi secara benar dan tepat waktu setiap hari Rabu dalam meeting koordinasi.
- 7) Tercapainya target penjualan, baik dalam volume maupun dalam pendapatan rupiah.
- 8) Terpenuhinya pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan pelanggan yang berorientasi kepada total *quality service*
- 9) Melakukan tugas-tugas dan tanggung jawab lain yang diberikan oleh atasan / pimpinan klinik apabila dianggap perlu untuk kepentingan perusahaan.

i. Operational Clinic

Sebagai *operational clinic* mempunyai tugas yaitu :

- 1) Melakukan pendidikan dan pembinaan terhadap perawat, perawat gigi, bidan dan HCA serta staff penunjang medik lain, dalam melaksanakan tanggung jawab dan pekerjaan.
- 2) Melakukan perawatan terhadap semua fasilitas dan peralatan yang ada untuk menjamin ketepatan dan pelayanan yang bermutu.
- 3) Memberikan pelayanan yang tanggap dan cakap dan hal-hal lain yang di perlukan pada saat pelayanan.
- 4) Melakukan tugas-tugas dan tanggung jawab lain yang di berikan oleh atasan / pimpinan klinik apabila di anggap perlu untuk kepentingan perusahaan

j. Apotek

Sebagai Apotek mempunyai tugas yaitu :

- 1) Melakukan supervisi terhadap semua kegiatan dan pekerjaan kefarmasian sesuai dengan peraturan perundang-undangan apotek dan peraturan lain yang berlaku.
- 2) Melaksanakan pengawasan terhadap persediaan farmasi, termasuk obat bebas dan perlengkapan lain.
- 3) Bekerjasama dengan dokter dan staf medik terkait obat
- 4) Melakukan pendidikan dan pembinaan terhadap asisten apoteker dalam melaksanakan tanggungjawab dan pekerjaan.

k. Teknologi Informasi

Sebagai teknologi informasi mempunyai tugas yaitu :

- 1) Memastikan seluruh peralatan komputer, *networking* dan lainnya agar berfungsi dengan baik.
- 2) Membantu user dalam menangani berbagai masalah pada komputer
- 3) Menyusun dan mendokumentasikan inventaris PC dan peralatan komputer lainnya
- 4) Membantu Finance&Accounting dalam pelaksanaan stock opname, proses *doctor fee* dan proses lainnya yang berhubungan dengan IT

l. Finance

Sebagai *finance* mempunyai tugas yaitu :

- 1) Mengawasi semua jadwal pekerjaan dan fungsi *Finance*.
- 2) Memeriksa laporan kasir dengan kas yang dimasukan ke Bank.
- 3) Membuat jadwal *stock opname*, mengawasi pelaksanaan *stock opname*.
- 4) Mengerjakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direksi.
- 5) Melakukan tugas-tugas dan tanggung jawab lain yang diberikan oleh atasan/pimpinan klinik bila dianggap perlu untuk kepentingan perusahaan.

m. Accounting

Sebagai *accounting* mempunyai tugas yaitu :

- 1) Menyimpan/file dokumen transaksi harian pasien rawat jalan.
- 2) Membantu penerimaan barang & obat *pharmacy*.

- 3) Membuat laporan pembelian dan hutang setiap akhir bulan untuk yang sudah tukar faktur dan kelengkapan dokumen.
- 4) Melaksanakan tukar faktur dan kelengkapan dokumen setiap hari selasa dan kamis.
- 5) Membuat laporan penagihan ke asuransi.
- 6) Melakukan tugas-tugas dan tanggung jawab lain yang diberikan oleh atasan / pimpinan klinik apabila dianggap perlu untuk kepentingan perusahaan.

n. *Procurement*

Sebagai *procurement* mempunyai tugas yaitu :

- 1) Menulis daftar barang yang di perlukan oleh masing masing poli / unit
- 2) Menghubungi *supplier* untuk meminta katalog harga barang yang akan di pesan
- 3) Melakukan negosiasi harga dengan *supplier* setelah katalog harga di kirm
- 4) Membuat PO pemesanan barang kepada *supplier*
- 5) Menerima barang yang sudah di pesan ke *supplier* sesuai PO yang telah di kirim
- 6) Melakukan TTB (Tanda Terima Barang) setelah barang di terima sesuai PO ke sistem

o. Gudang Umum

Sebagai gudang umum mempunyai tugas yaitu :

- 1) Membuat daftar permintaan barang yang menipis persediaannya.
- 2) Memeriksa tanggal kadaluarsa dan keadaan fisik barang.
- 3) Kembalikan ke distributor bila tanggal kadaluarsa dekat dan ada cacat fisik barang.
- 4) Masukkan stok ke komputer sesuai dengan jumlah fisik yang diterima.
- 5) Susun barang yang telah diterima sesuai lokasi di gudang umum.
- 6) Catat dan kumpulkan barang yang mendekati tanggal kadaluarsa, berikan informasi ke *Finance Coordinator*.

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis data, yaitu :

a. Data Kualitatif

Menurut Sugiyono dalam (Selly & Sutrisna, 2022) mengatakan bahwa :

“Data kualitatif merupakan data yang menyajikan hasil dalam bentuk kata-kata verbal dan bukan berbentuk angka.”

b. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono dalam (Kusnawan Agus & Theorando Sepdita, 2021) mengatakan bahwa :

“Data kuantitatif merupakan metode penelitian berdasarkan suatu filsafat positivisme yang dimana data yang dapat diukur secara

langsung dengan pernyataanya dalam bentuk angka, seperti : jumlah karyawan dan hasil angket.”

2. Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 sumber data, yaitu :

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (Chaniari Ligia Anjeli & Sutrisna, 2023) dalam mengatakan bahwa :

“Data primer merupakan pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dengan informasi yang diperoleh peneliti data dengan secepatnya.”

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono dalam (Chaniari Ligia Anjeli & Sutrisna, 2023) mengatakan bahwa :

“Data sekunder merupakan pengumpulan data yang dilakukan secara tidak langsung namun dengan data berupa material atau deskripsi penjabaran.”

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Steffie Angeliqueen & Kusnawan Agus, 2023) mengatakan bahwa:

“Populasi merupakan seluruh objek penelitian, Populasi mempunyai wilayah generalisasi yang didalamnya terdiri dari objek ataupun subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan dari peneliti yang dijadikan untuk dipelajari dan kemudian akan dibuat dan ditetapkan menjadi kesimpulan.”

Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Medika Sehat Lestari yang terdiri dari karyawan tetap, karyawan kontrak, dan karyawan outsourcing.

2. Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Fan Fen & Kushawan Agus, 2022) mengatakan bahwa:

“Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul mewakili populasi yang diteliti. Pada penelitian kuantitatif sampel yang digunakan berkisar 30-500 sampel”

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki sampel berjumlah 103 karyawan pada PT. Medika Sehat Lestari. Sampel yang digunakan yaitu *random sampling*, hal ini merupakan teknik pengambilan data yang dimana pengambilan sampel probabilitas setiap orang di seluruh populasi target memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih mulai dari karyawan tetap, karyawan kontrak dan karyawan outsourcing akan dijadikan sebagai sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono dalam (Sutrisna & Aprilyani Nathasya, 2021) mengatakan bahwa :

“Teknik pengumpulan data akan memberikan sebuah data terkait informasi yang akan bermanfaat bagi peneliti. Teknik pengumpulan data membantu dalam penelitian.”

Teknik pengumpulan data merujuk pada metode atau prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang relevan dalam penelitian. Berikut ini adalah beberapa teknik pengumpulan data yang dapat digunakan :

1. Observasi

Teknik ini melibatkan pengamatan langsung terhadap objek, kejadian, atau perilaku yang diteliti. Observasi dapat dilakukan secara partisipatif (peneliti terlibat dalam kegiatan yang diamati) atau non-partisipatif (peneliti mengamati dari luar).

2. Wawancara

Teknik ini melibatkan pengamatan langsung terhadap objek, kejadian, atau perilaku yang diteliti. Observasi dapat dilakukan secara partisipatif (peneliti terlibat dalam kegiatan yang diamati) atau nonpartisipatif (peneliti mengamati dari luar).

3. Kusioner

Kuesioner adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terstruktur dengan pilihan jawaban yang telah

ditentukan atau pertanyaan terbuka yang memungkinkan responden memberikan jawaban bebas.

4. Studi Dokumenter

Teknik ini melibatkan pengumpulan data dari dokumen, seperti jurnal penelitian, laporan, catatan, buku, arsip, atau data yang ada dalam basis data elektronik.

5. Studi Kasus

Teknik ini melibatkan analisis mendalam tentang satu atau beberapa kasus individu, kelompok, organisasi, atau situasi yang khusus. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, atau analisis dokumen untuk memahami secara menyeluruh kasus yang diteliti. Pemilihan teknik pengumpulan data yang tepat tergantung pada tujuan penelitian, pertanyaan penelitian, jenis data yang dibutuhkan, dan karakteristik populasi atau objek yang diteliti.

F. Operasional Variabel Penelitian

Tabel III.1
Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	indikator	Skala
X1 : Pengembangan Karier	Perilaku yang Adil dalam berkarir	1. Keadilan	Likert
		2. Komitmen	
		3.Upaya Kerja	
		4. Masa Kerja (Loyalitas)	
	Minat Untuk Dipromosikan	5. Kepemimpinan	
		6. Pelatihan	
		7. Motivasi Kerja	
		8. Semangat Kerja	
	Pedidikan Formal	9. Pendidikan	
		10. jenjang Karir	
Sumber : (Purnamasari & Sitaasih, 2019)			
X2 : Beban Kerja	1. Kondisi Pekerjaan	1. Pekerjaan yang berlebihan	Likert
		2. Ketidak jelasan tugas	
		3. perubahan dalam pekerjaan	
	2. Penggunaan waktu kerja	4. Waktu yang terbatas	
	3. Target yang harus dicapai	5. Kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	
		6. Sistem pengawasan tidak efisien	
	4. Lingkungan Kerja	7. Kurang umpan balik	
		8. Konflik antara tugas dan wewenang	
		9. Kondisi karyawan	
		10. Nilai perusahaan terhadap karyawan	
Sumber : Koesomowidjojo dalam (Sinaga Sara Romatua & Sihombing Sarimonang, 2021, 20)			
X3 : Lingkungan Kerja	1. Lingkungan kerja fisik	1. Penerangan	Likert
		2. Pewarnaan	
		3. Kebersihan	
		4. Sirkulasi Udara	
		5. Suhu Ruangan	
		6. Kebisingan	
		7.Polusi Udara	
		8. Keamanan	
	2. Lingkungan kerja non-fisik	9. Hubungan antara atasan dan bawahan	
		10. Hubungan antara karyawan	
Sumber : Sedarmayanti dalam (Fatimah et al., 2021, 27-28)			
Y : Kinerja Karyawan	1. Kualitas Kerja	1. Kemampuan dan Keahlian	Likert
		2. Pengetahuan tentang Pekerjaan	
	2. Kuantitas	3. Loyalitas	
	3. Ketepatan waktu	4. Disiplin Kerja	
		5. Adanya Komitmen	
	4. Kefetivitas	6. Lingkungan Kerja	
		7. Budaya Organisasi	
		8. Kepribadian	
	5. Kemandirian	9. Motivasi Kerja	
		10. Kepuasan Kerja	
Sumber : Robbins (Juniyar Vina et al., 2021, 2)			

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam (Fan Fen & Kusnawan Agus, 2022)

mengatakan bahwa :

“Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dilakukan pengujian menggunakan pengolahan data SPSS Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari $(df) = n-2$.”

Uji validitas menentukan sebuah kuisiener tentang kebenarannya dalam memberikan informasi terkait dengan apa yang sedang diukur didalam pertanyaan kuisiener tersebut. Bentuk kebenarannya sendiri dilihat berdasarkan dengan melihat skor total. Namun untuk rumus untuk melihat validasi adalah :

$$R_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{N \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Sumber : (Sutrisna & Aprilyani Nathasya, 2021)

Keterangan :

R_{xy} = Koefisiensi Korelasi X dan Y

N = Jumlah Responden

X = Skor tiap item

Y = Skor total

2. Uji Reliabilitas

Menurut Susan Stainback dalam (Lena Imelda Oktafia & Kusnawan Agus, 2022) mengatakan bahwa :

“Uji reliabilitas bertepatan dengan derajat konsistensi dan data.

Dalam uji reliabilitas suatu data dinyatakan realibel apabila dua atau lebih penelitian dalam suatu objek yang sama memperoleh data yang sama atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.”

Uji reliabilitas untuk memastikan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini realibel atau tidak, dikatakan realibel jika hasil yang didapat menghasilkan hal yang sama secara berulang. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan program SPSS dengan *melihat Cronbach Alpha*, yaitu apabila suatu variabel dinyatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* sebesar >60 . Rumus dari pengukuran reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus alpha, yaitu :

$$r_i = \left(\frac{k}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Sumber : (Sutrisna & Aprilyani Nathasya, 2021)

Keterangan :

r_i = Reliabilitas Instrumen

k = Jumlah Kusioner

$$\sum \sigma_b^2 = \text{Jumlah Varian Butir}$$

$$\sigma_1^2 = \text{Varian Total}$$

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam (Lena Imelda Oktafia & Kusnawan Agus, 2022) mengatakan bahwa :

“Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi setiap variabel distrubisikan secara normal. Uji normalitas dipakai untuk menguji normalitas residual.”

Pada uji normalitas ini, penguji menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* (K-S) untuk mengetahui normalitas. Jika variabel metode ini memiliki statistik *Kolmogorov-Smirnov* yang signifikan (probabilitas > 0,05), maka variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variable bebas, di mana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi orthogonal. Untuk mendeteksi ada tidak nya multikolinearitas di dalam model regresi adalah menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

Menurut Nanincova Niken dalam (Supriyanto & Widiyanto, 2022) mengatakan bahwa :

“Uji multikolinearitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. jika nilai tolerance 0,10 dan $VIF > 10$ terjadi multikolinearitas..”

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke 102 pengamatan yang lain. Satu cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya.

Menurut Ghozali dalam ((Rachmawati et al., 2022,343) mengatakan bahwa :

“jika pada tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola jelas serta titik-titik tidak menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.”

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi atau tidak. Menurut (Budiasuti et al., 2022, 60) mengatakan bahwa :

“Untuk mengetahui autokorelasi diperlukannya uji Durbin Watson dan untuk mengetahui Jika nilai *Durbin-Watson* diantara d_U hingga $(4-d_U)$, berarti tidak terjadi autokorelasi.”

Dalam uji autokorelasi ini memiliki beberapa kriteria, diantaranya :

- 1) jika $0 < d < d_L$, berarti ada autokorelasi positif
- 2) jika $4-d_L < d < 4$, berarti ada autokorelasi negatif
- 3) jika $2 \leq d \leq 4-d_U$ atau $d_U < d < 2$, berarti tidak ada autokorelasi positif atau negative
- 4) jika $d_L \leq d \leq d_U$ atau $4-d_U \leq d \leq 4-d_L$, pengujian tidak meyakinkan untuk itu dapat digunakan uji lain atau menambah data.

4. Uji Model statistik

a. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda merupakan sebuah pengujian metode yang digunakan untuk melihat hubungan dari tiga variabel atau bahkan lebih, dimana 2 variabel merupakan variabel independen dan satu lagi merupakan variabel dependen. Pengujian korelasi berganda memiliki tujuan untuk melihat seberapa besar keterikatan anatar Y dengan X_1, X_2, X_3 secara bersamaan. Analisis Korelasi Berganda memiliki rumus yaitu :

$$R = \frac{b_1 \sum x_1 Y + b_2 \sum x_2 Y + b_3 \sum x_3 Y}{\sum x_2}$$

Keterangan : (Widiyanto & Yunus, 2021)

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Hafni Sahir, 2021, 52) mengatakan bahwa :

“Regresi linear berganda merupakan alat analisis analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen.”

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi linear berganda memiliki rumus, yaitu :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Sumber : (Widiyanto & Yunus, 2021)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1x_1 = Koefisien Regresi Pengembangan Karier

b_2x_2 = Koefisien Regresi Beban Kerja

b_3x_3 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

e = Error/Kesalahan

5. Uji Hipotesis

a. Analisis Determinasi

Menurut (Steven Michael & Widiyanto Gregorius, 2022) mengatakan bahwa :

“Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel. Uji ini untuk menunjukkan seberapa baik bisa memaparkan perbedaan variabel dependen.”

Menurut Sugiyono dalam (Silaswara, 2021, 328) mengatakan bahwa rumus koefisien determinasi yaitu :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Sumber : (Silaswara, 2021,328)

Keterangan :

KP = Determinasi

r^2 = Koefisien korelasi Sederhana

b. Uji T (Uji parsial)

Menurut Mulyono (Wijaya & Kusnawan Agus, 2022) mengatakan bahwa :

“Uji t merupakan uji yang digunakan untuk menentukan komponen-komponen variabel secara parsial memegang pengaruh yang jelas atau tidak terhadap variabel dependen.”

Uji t ini melihat dari nilai signifikan dan perbandingan antara t-hitung dengan t-tabel yang ditetapkan dengan hasil yang dikelolah melalui program SPSS dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika Nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika Nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 3) Jika nilai T-hitung $>$ dari T-tabel maka variabel bebas memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.
- 4) Jika nilai T-hitung $<$ dari T-tabel maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

Menurut Sugiyono dalam (Silaswara, 2021, 328) mengatakan bahwa rumus Uji T yaitu :

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

Sumber : (Silaswara, 2021,328.)

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel}

c. Uji F (Uji Simultat)

Menurut Mulyono (Wijaya & Kusnawan Agus, 2022) mengatakan bahwa :

“Uji f merupakan uji yang digunakan untuk menunjukan variabel-variabel independent secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan kepada variabel dependen.”

Hasil dari uji F simultan dilihat dari perbandingan f-hitung dengan f-tabel yang ditetapkan dengan hasil yang dikelola melalui program SPSS dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika Nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika Nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 3) Jika nilai F-hitung $>$ dari F-tabel maka variabel bebas memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.
- 4) Jika nilai F-hitung $<$ dari F-tabel maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

Menurut Sugiyono dalam (Silaswara, 2021, 328) mengatakan bahwa rumus Uji F yaitu :

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{(n - k - 1)}}$$

Sumber : Silaswara, 2021, 328.

Keterangan :

F_{hitung} : F_{hitung} untuk dibandingkan terhadap F_{tabel}

R : Nilai korelasi berganda

k : Kuantitas independent variable

n : Kuantitas sampel

