

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya instansi ditentukan oleh keberadaan sumber manusianya. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam kelangsungan sebuah organisasi. Maka tidak heran jika apapun bentuk tujuannya, sebuah organisasi dibentuk berlandaskan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diatur oleh manusia sebagai sumber daya yang strategis dan bersinambungan dalam kegiatan institusi maupun organisasi. Instansi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas agar dapat bersaing dimasa yang akan datang. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau instansi yaitu kinerja pegawai. Kinerja pegawai mempunyai peranan penting dalam organisasi, oleh sebab itu kinerja wajib diperhatikan untuk menciptakan kinerja pegawai yang maksimal. Kinerja pegawai menjadi ukuran bagi sumber daya manusia di suatu instansi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Agar dapat tercapainya tujuan instansi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Secara kualitas artinya mutu dari hasil kerja pegawai tersebut benar-benar dapat menyelesaikan kinerja dengan kerapihan dan ketelitian. Sedangkan yang dimaksud secara kuantitas adalah kecepatan dan kemampuan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian baik dalam instansi ataupun organisasi, apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak instansi atau organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana, maka tugas penyelenggaraan penanggulangan bencana ditangani oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) yang menjadi penanggung jawab sekaligus pengendali penyelenggaraan penanggulangan bencana di tingkat pusat. Sedangkan untuk tingkat daerah ditangani oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi maupun BPBD Kabupaten/Kota. Dimana hubungan kerja antara BNPB dan BPBD bersifat koordinasi dan teknis kebencanaan dalam rangka upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan penanggulangan bencana.

Pencapaian kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam masih belum optimal karena masih terdapat program /kegiatan yang realisasinya masih belum tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam merupakan hasil dari seluruh kinerja bagian yang terdapat dalam Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam. Kinerja bagian merupakan hasil dari setiap kinerja pegawai yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam secara keseluruhan akan tercermin dari hasil pencapaian kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan

Kinerja pegawai tidak selamanya mengalami peningkatan adapun faktor- faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja salah satunya adalah beban kerja. Dampak yang muncul apabila beban kerja dibiarkan tanpa penanganan yang serius akan membuat individu menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustasi yang menyebabkan individu bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Maka semakin tinggi beban kerja yang dialami maka akan membuat kinerja pegawai menurun begitupun sebaliknya jika beban kerja

rendah akan meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu beban kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam rangka peningkatan kinerja serta peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, diperlukan pengukuran indikator kinerja yang digunakan sebagai ukuran keberhasilan dari instansi pemerintah yang bersangkutan. Indikator yang dilaksanakan adalah dengan membandingkan antara target kinerja sasaran dengan realisasi kinerja sasaran yang dihasilkan selama satu tahun. Pegawai dituntut untuk berusaha mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu, untuk mengetahui unsur apa saja yang digunakan sebagai penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai akan disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 .Rekapitulasi Rata-Rata Pencapaian Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam Tahun 2022

NO	Kegiatan Tugas Jabatan	TARGET			REALISASI			NILAI CAPAIAN SKP
		Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	
1	Menetapkan pedoman dan pengarahan terhadap usaha penanggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat, rehabilitasi, serta rekonstruksi secara adil dan setara	50 Data	100	6 bulan	45 Data	65	7 bulan	71.44
2	Menyusun, menetapkan dan menginformasikan	65 Dok	100	12 bulan	65 Dok	60	12 bulan	78.67

	peta rawan bencana							
3	Menyusun dan menetapkan prosedur tetap penanganan bencana	40 Dok	100	8 bulan	38 Dok	60	9 bulan	72.83
		Nilai SKP	Capaian					74.31
								(Cukup)

Sumber: Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam (2023)

Dari table diatas dapat dilihat capaian sasaran kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam masih tergolong rendah yang hanya mencapai nilai 74.31 (cukup). Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam pada tahun 2022 masih kurang stabil yang artinya kinerja tersebut masih kurang optimal.

Selain dari pada itu dari pengamatan awal yang dilakukan peneliti pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam. Fenomena yang ada di lingkungan Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam pegawai belum seluruhnya mendapat pengembangan karir yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing baik secara kuantitas maupun kualitas. Partisipasi pegawai untuk mengikuti Diklat untuk pengembangan karir sangat minim. Hal ini bisa menjadi salah satu faktor penyebab kurang efektifnya kinerja para pegawai. Selain itu, belum terciptanya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Pegawai masih bersifat pasif, ini terlihat dari pegawai yang hanya menerima perintah saja, tidak ada motivasi untuk berbuat lebih bagi organisasi, ada nya tumpang tindih dalam penyelesaian pekerjaan. Pengembangan karir merupakan kegiatan perencanaan karir dalam rangka meningkatkan karir pribadi dimasa yang akan datang guna mencapai jenjang karir selanjutnya secara lebih terarah. Pengembangan karir memiliki eksistensi yang sangat besar bagi instansi pemerintahan dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi pegawai didalam melakukan pembinaan karirnya.

Maka dari itu instansi perlu mengelola dan mengembangkan karir dengan baik agar kinerja dan loyalitas pegawai tetap terjaga, serta dapat mendorong pegawai untuk selalu memberikan yang terbaik dan membantu instansi memperoleh tenaga kerja yang cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas yang dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Dari gambaran masalah yang diuraikan diatas, banyak fenomena penyimpangan tindakan dalam bekerja yang terjadi yang merupakan sebuah masalah dan hambatan bagi instansi, dan hal ini menjadi penting untuk diteliti akan memberikan gambaran yang jelas mengenai instansi yang sebenarnya, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu usulan penelitian, dimulai dari bagaimana rumusan masalah yang dibuat, karena identifikasi dan rumusan masalah merupakan langkah awal peneliti dalam melakukan penelitian. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir :

- Kurangnya pengembangan karir di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam
- Kurang optimalnya pengembangan diri pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam

2. Beban Kerja

- Kurang optimalnya pegawai dalam bekerja akibat terlalu banyak tekanan pekerjaan yang diterima
- Kurangnya kejelasan mengenai struktur organisasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam sehingga adanya penumpukan pekerjaan hanya kepada satu orang saja

3. Kinerja Pegawai

- Kurang optimalnya kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam
- Kurangnya sikap kerjasama antar pegawai untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- Kurangnya inisiatif dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Pada dasarnya, penelitian ini diberikan batasan masalah agar pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu luas dari pokok pembahasan. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh pengembangan karir dan beban kerja terhadap terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam.

1.3.2 Rumusan Masalah

Dari uraian pemaparan tersebut di atas maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam?
- b. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam?
- c. Bagaimana pengaruh pengembangan karir dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang di utarakan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam
- b. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam
- c. Untuk mengatahui pengaruh pengembangan karir dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

- a. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penambah informasi, referensi, serta dapat mengembangkan bidang ilmu sumber daya manusia (SDM) dan pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan objek penelitian ataupun judul penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Penelitian ini juga dapat dijadikan

sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai pengembangan karir pegawai, beban kerja pegawai dan kinerja pegawai.

b. Bagi Instansi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagi, pegawai, penentu kebijakan, pembuat kebijakan, dan pengambil keputusan (*decision maker*) dalam rangka pengembangan SDM di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dijadikan sebagai acuan dalam pengembangan penelitian yang akan dilakukan serta memberikan tambahan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya baik secara teori maupun praktis sesuai dengan variable-variabel yang diamati.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoretis

2.1.1 Pengembangan Karir

2.1.1.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu. Suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis,. Karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karir, menurut Sunyoto (2012:164) perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu pegawai untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya.

Dengan demikian seorang pegawai perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental sifatnya.

Flippo (2014 : 271) menyatakan bahwa “ Karier dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan pekerjaan yang terpisahkan dan memberikan kedudukan dan arti dalam riwayat hidup seseorang. Sedangkan menurut Handoko dalam Sunyoto (2012:165) pengertian karir ada tiga yakni:

1. Karier sebagai suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) lateral ke jabatan– jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi- lokasi yang lebih baik dalam atau menyilang hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang;
2. Karier sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan sistematis yang jelas kariernya;
3. Karier sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Cascio dalam Marwansyah (2012 : 207) berpendapat bahwa kata karier dapat dipandang dari dua perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang obyektif dan subyektif. Dipandang dari perspektif yang obyektif, karier merupakan urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang subyektif, karier merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua.

Kedua perspektif tersebut terfokus pada individu dan menganggap bahwa setiap individu memiliki beberapa tingkatan pengendalian terhadap nasibnya sendiri sehingga individu tersebut dapat memanipulasi peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan yang berasal dari kariernya.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat dikatakan bahwa karier adalah merupakan serangkaian perubahan sikap, nilai dan perilaku serta motivasi yang terjadi pada setiap individu selama rentang waktu kehidupannya untuk menemukan secara jelas keahlian, tujuan karier dan kebutuhan untuk pengembangan, merencanakan tujuan karier, dan secara kontinyu mengevaluasi, merevisi dan meningkatkan rancangannya. Karier juga merupakan suatu proses kemitraan interaksi dalam tahapan dan kerja sama antara organisasi/instansi atau manajemen, atasan langsung dan individu itu sendiri.

Pengembangan karier pegawai baik dari segi karier menurut (Moenir, 2013 : 10), pengetahuan dan kemampuan dapat melalui empat cara, yaitu :

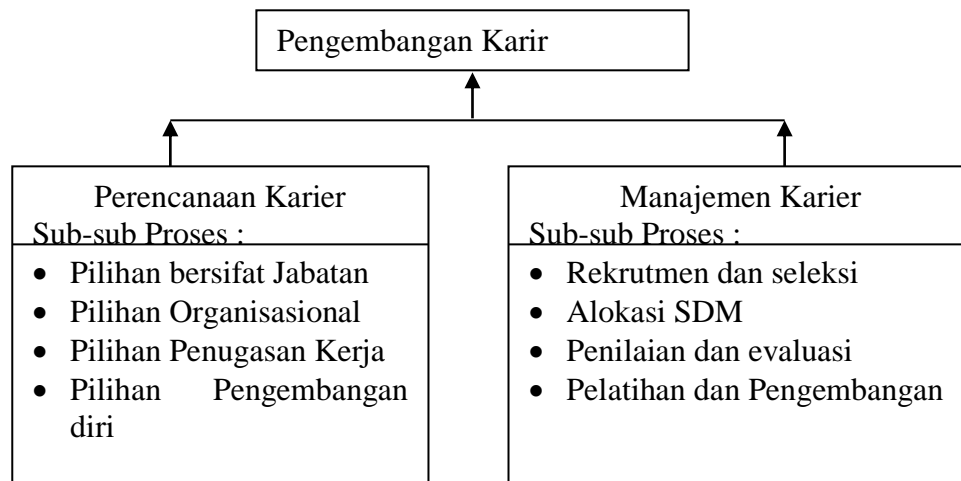
1. Melalui pendidikan
2. Melalui promosi
3. Melalui perpindahan pegawai atau mutasi
4. Rekomendasi atau dukungan dari atasan.

Marwansyah (2012:224) mengemukakan bahwa sarana pengembangan karier meliputi keterampilan, pendidikan dan pengalamanserta teknik- teknik modifikasi dan perbaikan perilaku, yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Metode yang lazim digunakan misalnya : penyuluhan karier, penyediaan informasi tentang instansi atau organisasi, sistem penilaian kinerja dan lokakarya. Pengembangan karier menurut Fubrin dalam Mangkunegara (2011:77) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Pengembangan karier yang digunakan instansi/lembaga tidak terlepas dari perencanaan karier. Setiap pegawai atau pegawai dalam organisasi sebelum mengembangkan kariernya harus mempunyai perencanaan karier yang matang terlebih dahulu. Selain itu, juga harus mengetahui hal-hal yang mempengaruhi pengembangan karier.

Menurut Marwansyah (2012:208) pengembangan karier adalah kegiatan- kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya sedangkan menurut Sunyoto (2012: 164), pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier. Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa fokus pengembangan karier adalah peningkatan kemampuan mental yang terjadi yang terjadi seiring penamabahan usia pegawai. Perkembangan kemampuan mental pegawai telah berlangsung selama

seseorang menjadi pekerja pada sebuah organisasi yang terwujud melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya.

Menurut Hastho dan Meilan dalam Sunyoto (2012:175) manajemen karier adalah proses pengelolaan karier pegawai yang meliputi tahapan perencanaan karier , pengembangan dan konseling karier serta pengambilan keputusan karier. Sedangkan Simamora dalam Sunyoto (2012:175) manajemen karier adalah proses berkelanjutan dari penyiapan , penerapan dan pemantauan rencana karier yang dilakukan oleh individu itu sendiri atau seiring dengansistem karier organisasi.



Gambar 2.1 Hubungan perencanaan, Manajemen dan pengembangan karier
Sumber : Simamora dalam Sunyoto (2012:166)

2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2013:278) faktor- faktor yang mempengaruhi pengembangan karier adalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja

a. Pengembangan Karier Organisasi

b. Perencanaan Karier

c. Manajemen Karier

Sub-sub Proses :

- Pilihan bersifat Jabatan
- Pilihan Penugasan Kerja
- Pilihan Pengembangan diri
- Rekrutmen dan seleksi
- Alokasi SDM
- Penilaian dan evaluasi
- Pelatihan dan Pengembangan

Prestasi kerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang pegawai. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka pegawai dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi

2. Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi pegawai, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3. Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar instansi. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi pegawai terutama dalam pengembangan karirnya.

4. Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada instansi tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya pegawai (*turn over*) biasanya instansi “membeli” loyalitas pegawai dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

5. Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu pegawai dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada pegawai dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal instansi. Mentor adalah seseorang di dalam instansi yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

6. Peluang untuk tumbuh

Pegawai hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan pegawai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

Penelitian ini menggunakan Faktor-Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir milik Rivai (2013:65) dimana pernyataan-pernyataan disusun untuk mengukur apakah instansi telah menciptakan kondisi yang menunjang upaya-upaya individu untuk mewujudkan perencanaan karirnya, di mana di dalamnya juga mencakup upaya organisasi dalam

menciptakan kesadaran pegawai akan pentingnya mengetahui sasaran karir, serta langkah-langkah yang perlu diketahui oleh individu pegawai untuk mencapai sasaran karir tersebut.

Namun komponen bawahan yang mempunyai peran kunci (*key subordinate*) tidak dipergunakan, karena hubungan antara atasan dan bawahan sudah terwakili oleh aspek loyalitas organisasi serta aspek pembimbing dan sponsor. Namun komponen bawahan pengunduran diri dan pengalaman internasional tidak dipergunakan, karena hubungan antara atasan dan bawahan sudah terwakili oleh aspek eksposur dan aspek peluang untuk tumbuh.

Menurut Saksono, (2013:45) aspek yang dinilai dalam pengembangan karier adalah sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk mencapai suatu berharga; Parameter yang diukur adalah: promosi jabatan, adil dalam berkarir dan mendapatkan informasi peluang promosi
2. Kesempatan untuk mencapai hal baru; Parameter yang diukur adalah: kesempatan mengembangkan pengetahuan inovasi dan kreativitas
3. Kesempatan untuk membuat pegawai merasa senang; Parameter yang diukur adalah: kesempatan memilih pekerjaan sesuai dengan kesenangan dan kesempatan menyelesaikan pekerjaan dengan cara masing-masing
4. Kesempatan untuk mengembangkan kecakapan dan kemampuan; Parameter yang diukur adalah: kesempatan mengikuti diklat, seminar secara adil dan merata

2.1.1.3 Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karier yang dikemukakan oleh Dubrin dalam Mangkunegara (2011:77) adalah sebagai berikut :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan instansi Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan instansi dan tujuan individu.

2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai Instansi merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka Pengembangan karier membantu menyadarkan pegawainya akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan instansi Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap pegawainya terhadap instansinya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial Pengembangan karier suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program instansi Pengembangan karier membantu program-program instansi lainnya agar tujuan instansi tercapai.
7. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian Pengembangan karier dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial Pengembangan karier dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai Perencanaan karier dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian .
10. Menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang Pengembangan karier berhubungan dengan jarak waktu yang panjang.

Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan posisinya Pengembangan karier pegawai bukan merupakan tanggung jawab pegawai saja tetapi merupakan bagian dari tanggung jawab organisasi dimana pegawai itu bekerja. Untuk melakukan pengembangan karier pegawai di sebuah instansi selain membuat perencanaan karier pegawai, manajemen karier juga harus diperhatikan oleh organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Rachmawati (2015: 136)

mengemukakan bahwa keterlibatan suatu organisasi dalam pengembangan karier pegawai adalah suatu organisasi adalah suatu keharusan. Dukungan tersebut dapat berupa :

1. Pendidikan Karier Pegawai harus menyadari dan memahami bahwa pendidikan merupakan hal yang penting yang dapat memacu karier. Bentuk pendidikan dapat berupa seminar, *workshop*, lokakarya, pelatihan, dan lain sebagainya
2. Data Informasi Tentang Jenjang Karier Pada Organisasi Data informasi yang digunakan seperti uraian jabatan, persyaratan jabatan dan standar kerja sehingga pegawai dapat merumuskan rencana karier yang dijalankan melalui jalur karier dalam organisasi.
3. Bimbingan Karier Upaya bimbingan karier menentukan karier yang paling tepat bagi pegawai melalui penyadaran minat dan kemampuan untuk memilih jalur karier yang tepat.

Sementara para pegawai atau pegawai itu sendiri memiliki tindakan atau sikap yang dapat mendorong kepentingan perencanaan dan pengembangan kariernya sendiri disamping bantuan dari pihak lain, beberapa sikap yang menjadi upaya pengembangan karier adalah:

1. Meningkatkan unjuk kerja. Pengambilan keputusan dipakai sebagai dasar menduduki sebuah jabatan. Sementara unjuk kerja yang buruk dapat mempersempit peluang pegawai dalam menapaki jalur kariernya.
2. Kemampuan individu. Menunjukkan kemampuan potensi diri kepada manajemen sehingga pegawai berhak dan layak melakukan yang ditugaskan.
3. Mengundurkan diri. Mengundurkan diri dari organisasi bisa menjadi pilihan bagi pegawai apabila pegawai menganggap bahwa jalur kariernya macet dan tidak bisa berkembang. Barangkali dengan pindah ke tempat lain, pegawai akan mendapat pengalaman yang lebih untuk mengembangkan karier pribadinya.

4. Mencari konsultan atau mentor. Pegawai dapat mencari bimbingan karier secara informal dengan tenaga konsultan atau mentor untuk membantu pegawai dalam mengembangkan karier seperti promosi, transfer, mutasi, pendidikan dan pelatihan.
5. Meningkatkan keterampilan pribadi pegawai harus berupaya meningkatkan keterampilan pribadi dengan mencari kesempatan atau mencari peluang mengikuti program pelatihan dan pengembangan , kursus, pendidikan lanjutan yang dapat membantu pengembangan karier.
6. Mengembangkan jaringan dan informasi. Pegawai dapat menjalin kerjasama dan mencari informasi- informasi baru tentang jalur karier yang sama atau lebih tinggi sehingga pegawai memiliki data informasi dan jaringan yang luas dan dapat berkomunikasi dengan pihak lain.
7. Memiliki semangat kompetisi. Pegawai harus mempunyai semangat kompetisi yang positif dengan rekan kerja sehingga dapat dijadikan dasar untuk selalu dapat mengembangkan diri lewat keterampilan baru yang terus diasah.
8. Menjaga hubungan dengan organisasi. Dengan memahami seluruh aktivitas, struktur, bagian, misi, tujuan dan sasaran organisasi, diharapkan tumbuh kecintaan pada organisasi sehingga loyalitas pegawai dapat tumbuh, dengan demikian pegawai akan berusaha menyelaraskan tujuan pribadi dan tujuan organisasi sehingga keduanya dapat membina hubungan dengan lebih baik.

Dengan demikian, pengembangan karier terdiri atas semua pekerjaan yang dipegang seseorang selama kehidupan pekerjaannya. Peningkatan karier akan mendorong pegawai agar lebih berprestasi. Berawal dari proses perencanaan karier, pegawai mengidentifikasi jalur-jalur menuju sasaran tersebut. Kemudian melalui kegiatan-kegiatan atau pengembangan para pegawai mencari cara-cara untuk meningkatkan dirinya dan mengembangkan sasaran-sasaran karier mereka.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja dipahami sebagai sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Beban kerja juga dipahami sebagai sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Berikut ini beberapa definisi beban kerja dari beberapa ahli:

1. Menurut Rohman & Ichsan (2021 : 89) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.
2. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007 : 87).
3. Menurut Munandar (2014: 383), beban kerja yaitu satu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus di selesaikan pada batas waktu tertentu.
4. Menurut Astianto dan Suprihadi (2014), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

5. Menurut Widyastuti (2015), Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang – barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan.

Beban kerja adalah be saran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Achyana, 2016). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Paramitadewi, 2017). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat dikatakan bahwa beban kerja adalah suatu keadaan dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus di selesaikan pada batas waktu tertentu dengan baik dan benar.

2.1.2.2 Aspek dan Dimensi Beban Kerja

Aspek-aspek beban kerja terbagi tiga, yaitu: beban kerja fisik; beban kerja mental/psikis; dan, pemanfaatan waktu.

a. Beban Kerja Fisik

Menurut Wulandari (2017), kerja fisik adalah kerja yang memerlukan energi fisik pada otot manusia yang akan berfungsi sebagai sumber tenaga. Kerja fisik disebut juga” manual operation” dimana performansi kerja sepenuhnya akan tergantung pada upaya manusia yang berperan sebagai sumber tenaga maupun pengendali tenaga. Disamping itu juga (Wulandari, 2017) bahwa penilaian beban kerja fisik dapat dilakukan dengan dua metode objektif, yaitu metode penilaian langsung dan metode tidak langsung.

b. Beban Kerja Mental/Psikis

Menurut (Wulandari, 2017) setiap aktivitas mental akan selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi dalam proses mental dari suatu informasi yang diterima oleh organ sensoris untuk diambil suatu keputusan atau proses mengingat informasi yang diterima untuk mengingat informasi yang lampau. Evaluasi beban kerja mental merupakan poin penting didalam penelitian dan pengembangan hubungan antara manusia dan mesin, mencari tingkat kenyamanan, kepuasan, efisiensi dan keselamatan yang lebih baik ditempat kerja, sebagaimana halnya yang menjadi target capaian implementasi ergonomi. Menurut (Koesomowidjojo 2017) beban kerja psikis karyawan merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. Organisasi tidak hanya akan menilai beban kerja secara fisik, tetapi juga dibutuhkan penilaian mental dari seseorang karyawan.

c. Pemanfaatan Waktu

Perhitungan beban kerja yang mendasar pada aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal:

1) Pekerjaan yang Dilakukan Berulang (Repetitif)

Pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang relative hampir sama. Pekerjaan yang relative memiliki siklus pendek dan berulang cenderung akan membuat karyawan bosan dan akhirnya lengah.

2) Pekerjaan yang Dilakukan tidak berulang (nonrepetitif)

Pekerjaan yang memiliki pola tidak menentu, pekerjaan ini biasanya berhubungan dengan pekerjaan-pekerjaan administrative dan karyawan- karyawan yang beraktivitas dibalik meja.

2.1.2.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017: 33) indikator beban kerja yaitu:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi Standard Operating Procedur (SOP) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d. Mengurangi beban kerja pegawai dan meningkatkan comparability, credibility, dan defensibility.
- e. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
- f. Memudahkan pegawai dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
- g. Memudahkan pegawai untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan

SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman (2011: 85), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor eksternal, Adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, antara lain yaitu:
 - 1) Tugas (Task), meliputi tugas bersifat seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
 - 2) Organisasi kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - 3) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.2.5 Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur (Paramitadewi, 2017) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu :

- 1) Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (rating scale).
- 2) Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja.
- 3) Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu.

2.1.2.6 Dampak Negatif dari Kelebihan Beban Kerja

Menurut Sastra (2017) Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton.

Menurut Achyana (2016), beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah:

a) Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.

b) Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

c) Kenaikan Tingkat Absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan yaitu untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap instansi dalam rangka mencapai produktivitas instansi/instansi yang bersangkutan. Keberhasilan berbagai aktivitas instansi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja pegawai yang dimiliki oleh instansi, semakin baik pula kinerja instansi tersebut. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi.

Berikut pengertian kinerja pegawai menurut para ahli. Mangkunegara (2012:67) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sementara menurut Dessler dalam Eli (2011:42) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010:50), menyatakan bahwa *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, penulis menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan perannya di dalam instansi untuk mencapai tujuan instansi. Kinerja yang efektif adalah mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, semakin baik seorang pegawai memenuhi sasaran dan standar yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, berarti kinerjanya semakin optimal.

2.1.3.2 Tujuan Dan Sasaran Kinerja Pegawai

Evaluasi kinerja bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja instansi melalui peningkatan kinerja SDM, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja pegawai menurut Rivai (2011:552), pada dasarnya meliputi :

- a. Meningkatkan etos kerja.

- b. Meningkatkan motivasi kerja.
- c. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.
- d. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari pegawai.
- e. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
- f. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya.
- g. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi instansi, kenaikan jabatan, pelatihan.
- h. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- i. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
- j. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari pegawai.
- k. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
- l. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
- m. Memperkuat hubungan antara pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- n. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

2.1.3.3 Peningkatan Kinerja Pegawai

Peningkatan kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2012 ; 22 – 23) terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut:

- a) Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
- b) Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan

- c) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
- d) Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- e) Melakukan rencana tindakan tersebut.
- f) Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
- g) Mulai dari awal, apabila perlu.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2012:6), adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integrasi yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran atau *Intelligence Quotient* (IQ) dan kecerdasan *Emotional Quotient* (EQ).

2. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang

jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang. Pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, peluang karir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat dirubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta pemacu motivasi.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Kinerja

Berdasarkan peraturan kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 1 tahun 2013 tentang ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian kinerja pegawai PNS yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir, yang dititikberatkan pada sistem kinerja pegawainya. Penilaian kinerja pegawai PNS diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang diisyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati. Penilaian kinerja pegawai PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Penilaian kinerja pegawai PNS dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 tahun (akhir desember tahun bersangkutan) yang terdiri atas unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan unsur perilaku kerja. Unsur perilaku kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dievaluasi harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas jabatan PNS yang dinilai.

Dimensi dan indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2012:67), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam

penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan dan keberhasilan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana dan prasarana.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota instansi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai. Indikatornya yaitu kemandirian.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu akan sangat bermakna jika judul penelitian yang digunakan sebagai bahan pertimbangan yang sangat bersinggungan dengan penelitian yang hendak

dilakukan. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung dalam melakukan penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Penelitian / Tahun	Hasil
1	Fariat Balqis; Edi Sugiono	Pengaruh Beban Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Progard, akarta Selatan	Jurnal Manajemen Oikonomia, Volume 16, No. 1, Januari 2020	Dengan menggunakan metode regresi linier berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, penilaian prestasi kerja, dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Amarananda Fauziah	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat	Skripsi/ 2023	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh antara pengembangan karir dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 37,1%. Secara parsial diketahui bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai sebesar 32,7%. Sedangkan beban kerja memiliki pengaruh sebesar 4,4%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3	Muhammad Isa, S.T., M.M; Bungkus Adek Irawan, S.E.	Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal	Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 1, Januari 2019	Dari penelitian yang telah dilakukan disimpulkan bahwa ada pengaruh positif pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Adapun kontribusi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 15,3% sedangkan sisanya 84,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Kinerja\ Pegawai = 55,873 + 0,324(Pengembangan\ Sumber\ Daya\ Manusia)$

4 Iin Sri Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Gowa Skripsi; 2019

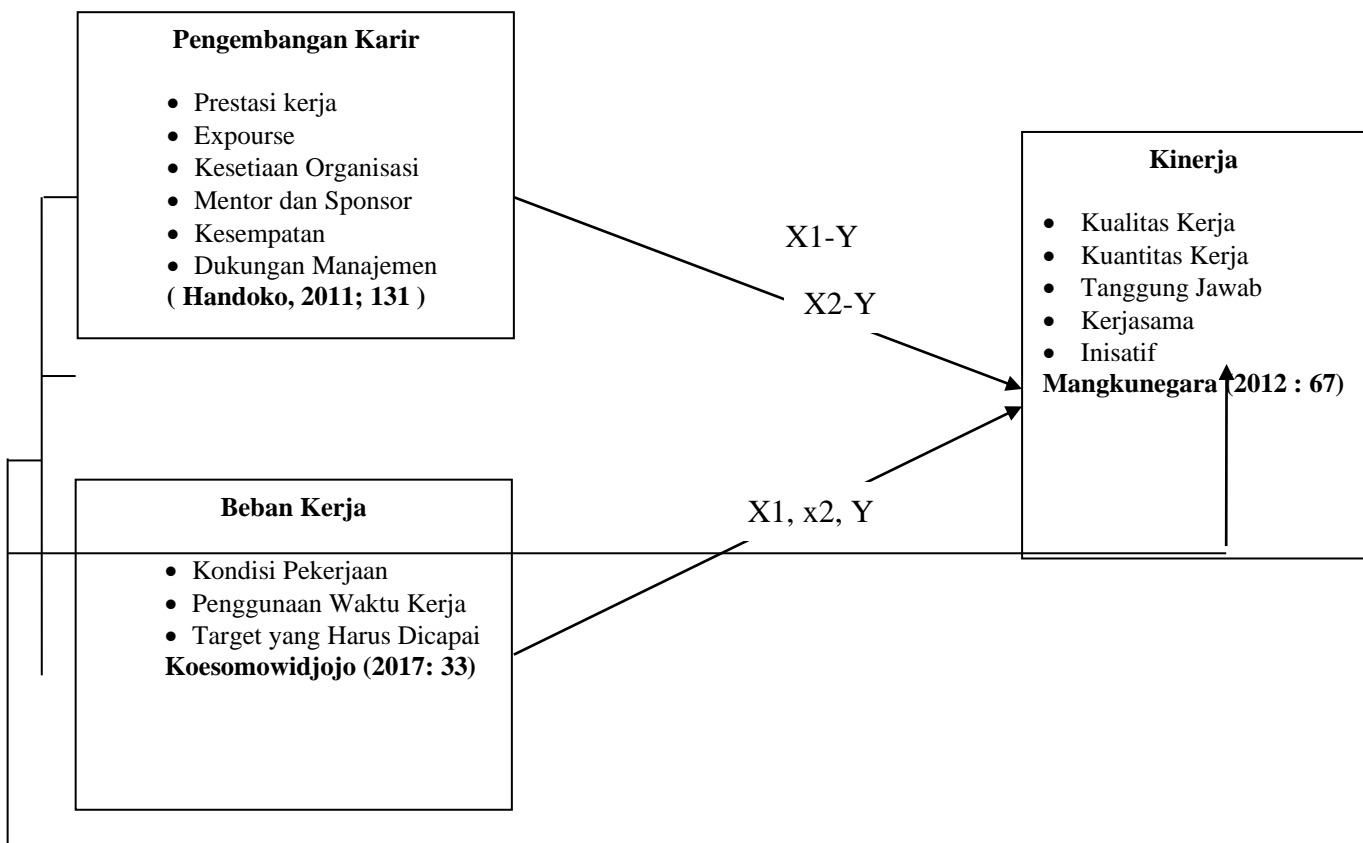
Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan pengembangan karir berada pada kategori sedang yaitu dengan presentase 40% dan kinerja pegawai berada pada kategori sedang 66%. hasil analisis statistik inferensial menunjukkan nilai $t_{hitung} = 1,71 > t_{tabel} = 0,273$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gowa

Sumber : Data Olah, 2023

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual / pemikiran berisi tentang penjelasan hubungan antar Variabel *Independent* dan Variabel *Dependent*. Kerangka dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Hubungan tersebut dapat di gambarkan berdasarkan teori dan indikator dari setiap variabel dan secara sistematis hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan melalui kerangka konseptual berikut ini

:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Dari gambar kerangka konseptual di atas dapat di jelaskan bahwa Investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh instansi adalah investasi insani (*human investment*) dengan penyisihan dan penyediaan dana untuk kepentingan pelatihan dan pengembangan pegawai. Pengembangan karir merupakan suatu kekuatan yang diharapkan dapat mempercepat pembinaan sumber daya manusia dengan kompetensi, kemampuan dan tingkat profesionalisme yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan pembangunan demi kemajuan instansi.

Pengembangan karir dimaksudkan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja yang berkenan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan. Perilaku aktual yang dimiliki pegawai seperti pengetahuan, keterampilan, atau sikap dan semangat kerja yang ada pada pegawai. motivasi yang dibutuhkan untuk menangani suatu pekerjaan yang ada seperti beban kerja yang yang sangat tinggi yang di berikan instansi terhadap suatu pegawai, sehingga pada saat ini belum sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Perbedaan ini menimbulkan kesenjangan kompetensi, yang jika tidak segera diatasi akan menurunkan kemampuan bersaing instansi pada masa yang akan datang. Daya saing menurun, maka performa instansi akan terus menurun.

Pengembangan karir pegawai sebagai cara untuk meningkatkan keterampilan kerja merupakan faktor penunjang/ pendongkrak yang mempengaruhi kinerja. Pada penelitian ini, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang akan diteliti adalah mengenai pengembangan karir dan beban kerja pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, pemahaman terhadap tugas, inisiatif, disiplin dan kehandalan dalam bekerja.

Pada penelitian ini variabel pengembangan karir dan beban kerja merupakan variabel bebas (*Variabel Independen*) sedangkan kinerja adalah variabel terikat (*Variabel Dependen*).

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji, atau rangkuman kesimpulan teoritis yang diperoleh dari tinjauan pustaka. Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji kebenarannya atau merupakan suatu jawaban sementara penelitian. Maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam.
2. Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam.
3. Terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan beban kerja terhadap Badan Penanggulangan Bencana Daerah Lubuk Pakam