

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIPTA NIAGA SEMESTA SUNGGAL DELI SERDANG

Orlando Sidauruk¹, Ria Veronica Sinaga², Sinar Ritonga³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan
Email: landosidauruk9@gmail.com¹, riaveronicas@gmail.com², sinarritonga@gmail.com³)

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of career development, work environment, and workload on employee performance at PT. Cipta Niaga Semesta Sunggal Deli Serdang. The data used in this study are primary data. The population consists of all 196 employees of PT. Cipta Niaga Semesta Sunggal Deli Serdang, with a sample of 132 employees selected using stratified random sampling. Data analysis was conducted using SPSS version 25. The analytical techniques employed in this study include validity and reliability tests as well as multiple linear regression analysis. The results of the study obtained the multiple linear regression equation as follows: $KK = 15.193 + 0.486PK + 0.510LK - 0.245BK + ei$, which means that career development and work environment have a positive effect on employee performance, while workload has a negative effect on employee performance at PT. Cipta Niaga Semesta Sunggal Deli Serdang. Partial testing showed that the t -value for career development (5.522) > t -table (1.656) with a significance level of $0.000 < 0.05$. The t -value for work environment (8.628) > t -table (1.656) with a significance level of $0.000 < 0.05$. The t -value for workload (-2.764) < t -table (1.656) with a significance level of $0.007 < 0.05$. Simultaneous testing showed that the F -value (37.031) > F -table (2.67), indicating that career development, work environment, and workload simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Cipta Niaga Semesta Sunggal Deli Serdang. The coefficient of determination (R^2) is 0.465, meaning that employee performance can be explained by career development, work environment, and workload variables by 46.5%, while the remaining 53.5% is explained by other factors not included in this study, such as communication, compensation, and work motivation.

Keywords: Career Development, Work Environment, Workload, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari setiap organisasi atau perusahaan. SDM juga merupakan kunci utama yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Agar perusahaan dapat bersaing di era globalisasi, maka perusahaan harus memiliki SDM yang baik dalam menjalankan setiap kegiatan perusahaan.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan hasil kerja masing-masing individu. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

PT. Cipta Niaga Semesta Sunggal Deli Serdang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi produk olahan hasil dari Mayora Group. Produk perusahaan ini terbagi dalam lima kategori divisi produk yaitu: MU1: Biskuit dan CWC (*Chocolate, Wafer, and Candy*), MU2: *Coffee & Healthy Food*, MU3: *Beverage*, MU4: *Instant Food*, MU5: *Home Care*.

Sebagai gambaran kinerja karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta Sunggal Deli Serdang dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1. Kinerja Karyawan dalam mendistribusikan produk MU1 - MU5 pada PT. Cipta Niaga Semesta Sunggal Deli Serdang Tahun 2022 - 2024.

Tahun Distribusi Produk								
Divisi	2022 (Dus)		2023 (Dus)		2024 (Dus)		Total Perdivisi (Dus)	
Produk	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
MU1	119.500	115.030	112.000	108.000	100.000	89.000	331.500	312.030
MU2	117.000	110.000	115.000	107.400	110.000	95.000	342.000	312.000
MU3	120.000	116.000	117.000	107.000	115.000	110.000	352.000	333.000
MU4	114.000	109.000	112.050	95.300	105.000	90.060	331.050	294.360
MU5	120.500	108.039	110.025	90.059	97.000	62.721	327.525	260.819
Total Pertahun (Dus)	591.000	558.069	566.075	507.759	527.000	446.781		
Persentase Tidak Tercapai	5,57 %		10,30 %		15,22 %			

Sumber: PT. Cipta Niaga Semesta Sunggal Deli Serdang (2024)

Dari tabel 1. di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan dari tahun 2022 sampai tahun 2024 belum tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Dimana masih terdapat penurunan target dan realisasi dari tahun ke tahun. Hal ini diduga disebabkan pengembangan karir, lingkungan kerja, dan beban kerja pada perusahaan tersebut masih rendah.

Fenomena pengembangan karir adalah adanya ketidakmerataan perlakuan dalam hal pengembangan karir. Dimana setiap tahun nya hanya ada 4 - 12 orang karyawan yang di promosikan ke jenjang yang lebih tinggi dan terdapat 10 - 15 orang yang dimutasi ke bagian lainnya. Berdasarkan observasi awal, beberapa karyawan merasa bahwa peluang untuk mendapatkan promosi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kinerja karyawan. Hal ini menimbulkan perasaan tidak adil di kalangan karyawan yang bekerja keras, tetapi merasa diabaikan. Hal ini diduga berpotensi menurunkan kinerja karyawan, karena karyawan merasa usaha dan kontribusinya tidak dihargai dengan cara yang setara.

Tabel 2 Pengembangan Karir Pada PT. Cipta Niaga Semesta Sunggal Deli Serdang dari Tahun 2022 - 2024.

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Promosi (Orang)	Mutasi (Orang)
2022	196	6	12
2023	196	4	10
2024	196	12	15

Sumber: PT. Cipta Niaga Semesta Sunggal Deli Serdang

Fenomena mengenai lingkungan kerja non fisik, yaitu mengenai hubungan antara atasan dengan bawahan. Berdasarkan hasil observasi awal bahwa saat ini hanya terdapat satu orang supervisor yang bertanggung jawab terhadap lima divisi produk. Kondisi ini menyebabkan komunikasi dan keterlibatan antara supervisor terhadap masing-masing divisi produk kurang optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, yang bertujuan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang. Menurut Siagian (2013:56), Pengembangan karir adalah serangkaian kegiatan yang mengarah pada peningkatan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang diperlukan agar karyawan dapat berkontribusi lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas dirinya.

Menurut Martoyo (2017:74), pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses yang melibatkan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan karyawan.

Menurut Rivai (2014:278) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir sebagai berikut :

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karier. 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 karier yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karier umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

2. Eksposur

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

3. Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan 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 oleh ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali, sehingga sering kali menimbulkan kekecewaan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukkan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turn over*) biasanya perusahaan "membeli" loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

5. Pembimbing atau Sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan kariernya. Pembimbing akan memberikan nasehatnasehat atau saran-saran kepada karyawan

dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan. Mentor adalah seseorang di dalam perusahaan yang menciptakan kesempatan untuk pengembangan karirnya.

6. Peluang untuk tumbuh

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

Menurut Hasto dan Meilan (2013), faktor-faktor yang berpengaruh pada pengembangan karir, yaitu :

1. Hubungan Karyawan dan Organisasi

Karyawan maupun organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Namun kadangkala keadaan ideal ini gagal dicapai. Adakalanya karyawan sudah bekerja dengan baik, tetapi organisasi tidak mengimbangi prestasi karyawan tersebut dengan penghargaan yang sewajarnya. Ketidakharmonisan hubungan antara karyawan dan organisasi ini cepat atau lambat akan mempengaruhi proses pengembangan karir.

2. Personalita Karyawan

Kadangkala, manajemen karir karyawan terganggu karena adanya karyawan yang mempunyai personalitas yang menyimpang (terlalu emosional, apatis, terlalu ambisius, curang, terlalu bebal, dan lain-lain). Karyawan yang apatis akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri ternyata tidak peduli dengan karirnya sendiri. Begitu pula karyawan yang cenderung ambisius, karyawan ini akan memaksakan kehendaknya untuk mencapai tujuan karir yang terdapat dalam manajemen karir.

3. Faktor Eksternal

Seringkali terjadi semua aturan dalam manajemen karir di suatu organisasi menjadi kacau lantaran adanya intervensi dari pihak luar. Seorang karyawan yang mempromosikan ke jabatan lebih tinggi, misalnya mungkin akan terpaksa dibatalkan karena ada orang lain yang didrop dari luar organisasi.

4. *Politicking* Dalam Organisasi

Manajemen karir karyawan akan tersendat dan bahkan mati jika faktor lain seperti hubungan antar teman, nepotisme dan sebagainya lebih dominan mempengaruhi karir seseorang dari pada prestasi kerjanya.

5. Sistem Penghargaan

Sistem manajemen sangat mempengaruhi banyak hal termasuk manajemen karir karyawan. Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan karyawan secara subyektif. Karyawan yang berprestasi baik dianggap sama dengan karyawan yang kurang baik/malas.

6. Jumlah Karyawan

Semakin banyak pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil kesempatan (kemungkinan) bagi seorang karyawan untuk meraih tujuan karir tertentu.

7. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam jabatan organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personal karyawan yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut.

8. Tipe Manajemen

Manajemen cenderung tertutup, maka keterlibatan karyawan dalam hal pembinaan, karirnya cenderung minimal, dan sebaliknya jika manajemen cenderung terbuka pengembangan karir karyawan lebih jelas.

Indikator pengembangan karir Menurut Siagian (2013:98), adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan karyawan.
2. Kepedulian atasan langsung
Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi.
3. Informasi berbagai peluang promosi
Pegawai biasanya mengharapkan akses terhadap informasi mengenai berbagai peluang promosi. Akses ini sangat krusial, terutama ketika posisi yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang kompetitif.
4. Minat untuk di promosikan
Untuk menumbuhkan minat pegawai dalam pengembangan karir, pendekatan yang digunakan harus fleksibel dan proaktif. Hal ini dikarenakan minat untuk mengembangkan karir bersifat sangat individual.

Menurut Hasibuan (2016:31), indikator pengembangan karir terdiri dari lima hal, yang masing-masing memiliki penjelasan sebagai berikut:

1. Pendidikan
Pendidikan adalah salah satu indikator penting dalam pengembangan karir karena memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk bekerja dengan efektif. Pendidikan yang terus-menerus membantu individu untuk memperluas wawasan dan meningkatkan kemampuan dalam bidang pekerjaan yang digeluti, serta membuka peluang untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dalam karir.
2. Pelatihan
Pelatihan merupakan proses pengembangan kemampuan dan keterampilan pekerja secara khusus, baik yang bersifat teknis maupun manajerial. Pelatihan yang efektif memungkinkan individu untuk lebih kompeten dalam pekerjaan yang mereka lakukan dan mempersiapkan mereka untuk tugas atau tanggung jawab yang lebih besar.
3. Mutasi
Mutasi adalah perpindahan pegawai dari satu jabatan atau unit kerja ke jabatan atau unit kerja lain dalam perusahaan atau organisasi. Mutasi dapat menjadi kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir mereka dengan memperoleh pengalaman kerja yang lebih beragam, memperluas jaringan, dan meningkatkan keterampilan mereka di berbagai bidang.
4. Promosi Jabatan
Promosi jabatan adalah peningkatan pangkat atau jabatan seseorang dalam organisasi atau perusahaan, biasanya sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang baik. Promosi ini tidak hanya memberikan peningkatan tanggung jawab tetapi juga biasanya disertai dengan peningkatan gaji dan fasilitas, yang merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang individu.
5. Masa Kerja
Masa kerja merujuk pada lama waktu seseorang bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut. Masa kerja yang panjang dapat menunjukkan pengalaman dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang sering kali menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan dalam promosi atau kesempatan pengembangan karir lainnya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan hal penting bagi produktivitas organisasi dan prestasi kerja karyawan yang dirancang akan memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas.

Menurut Mardiana (2014:55) bahwa : Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Rivai (2014:165) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang ada di sekitar tempat kerja, yang memengaruhi kinerja, kenyamanan, dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Simanjuntak (2011:39) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau biasa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bias diuraikan sebagai berikut :

1. Pelayanan Karyawan

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerjanya. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yaitu :

- a. Pelayanan makan dan minum
- b. Pelayanan kesehatan
- c. Penyediaan kamar kecil/kamar mandi di tempat kerja

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawan nya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan dari keamanan kerja bagi karyawan.

3. Hubungan Karyawan

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

Menurut Suwanto (2014:24) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik yaitu :

1. Faktor Lingkungan Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi fisik dan material tempat kerja, seperti fasilitas, peralatan, kebersihan, ventilasi, pencahayaan, dan suhu. Faktor-faktor fisik ini langsung memengaruhi kenyamanan fisik karyawan selama bekerja yang meliputi:

- a. Pencahayaan yang cukup

Pencahayaan yang baik di ruang kerja dapat mengurangi ketegangan mata dan kelelahan, serta meningkatkan konsentrasi. Misalnya, ruang kerja yang terang dengan cahaya alami atau pencahayaan lampu yang cukup.

b. Kebersihan dan Kerapian

Ruang kerja yang bersih dan rapi dapat menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan. Karyawan yang bekerja di tempat yang bersih cenderung merasa lebih dihargai dan terhindar dari gangguan kesehatan.

c. Peralatan Yang Memadai

Meja, kursi, dan peralatan lainnya yang ergonomis akan mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja, sehingga karyawan tidak cepat merasa lelah dan bisa bekerja dengan lebih produktif.

2. Faktor Lingkungan Kerja non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup elemen-elemen sosial dan psikologis yang ada di tempat kerja, seperti hubungan antar karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, budaya organisasi, serta komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan. Faktor-faktor ini berpengaruh terhadap interaksi sosial, motivasi, dan kepuasan kerja, yaitu:

a. Hubungan antar karyawan

Jika hubungan antar karyawan terjalin dengan baik, karyawan akan merasa lebih nyaman bekerja dalam tim dan lebih terbuka untuk berbagi ide dan solusi.

b. Komunikasi yang efektif

Komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan akan meningkatkan pemahaman, mengurangi konflik, dan meningkatkan semangat kerja.

c. Budaya organisasi yang positif

Budaya yang mendukung kolaborasi, transparansi, dan penghargaan terhadap prestasi akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Adapun menurut Nitisemito(2015:226) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi beberapa aspek yang saling berkaitan dan dapat memengaruhi kenyamanan, kepuasan, serta kinerja karyawan di tempat kerja. Faktor-faktor ini dapat dibagi menjadi beberapa kategori, yang masing-masing memiliki pengaruh besar terhadap bagaimana lingkungan kerja, yaitu :

1. Faktor fisik merujuk pada elemen-elemen yang ada di sekitar tempat kerja yang secara langsung memengaruhi kenyamanan fisik karyawan.
2. Mencakup fasilitas, perlengkapan, kondisi ruang kerja, serta segala aspek fisik yang bisa dirasakan dan dilihat oleh karyawan.
3. Kondisi non fisik yang meliputi suasana kerja, hubungan rekan kerja dan rasa aman karyawan.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah faktor lingkungan kerja fisik yaitu seperti fasilitas, peralatan, kebersihan, ventilasi, pencahayaan, dan suhu. Dan faktor lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antar karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, budaya organisasi, serta komunikasi.

Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu 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. Menurut Munandar (2014:20) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. 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. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan jumlah tugas, tanggung jawab, dan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu.

Menurut Namawi (2013:60) beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain :

1. Faktor internal yaitu beban yang berasal dari dalam tubuh karyawan.
 - a. Tugas (*task*) yaitu tugas yang bersifat fisik berupa beban kerja, sarana kerja, alat bantu kerja, dan kondisi medan kerja.
 - b. Organisasi yang terdiri dari lama istirahat, lama waktu bekerja, kerja bergilir, dan lain sebagainya.
 - c. Lingkungan kerja yang meliputi hubungan karyawan dengan karyawan, intensitas penerangan, debu, dan lain sebagainya.
2. Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan akibat beban kerja yang berasal dari faktor eksternal yang dialaminya, yang meliputi :
 - a. Jenis kelamin, umur, ukuran badan, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan.
 - b. Motivasi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan persepsi.

Menurut Koesomowidjojo (2017:24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi

2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

c. Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

a. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Penggunaan Waktu

Waktu Kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

d. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Tarwaka (2011:131), indikator beban kerja yaitu adalah sebagai berikut:

- a. Beban waktu (*time load*) yaitu menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja yang akan mempengaruhi baik atau tidaknya suatu pekerjaan.
- b. Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu menunjukkan banyaknya usaha mental, kesabaran dan keuletan dalam melaksanakan tugas suatu pekerjaan.
- c. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kelelahan dan frustrasi yang menjadi beban dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator beban kerja yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, standart pekerjaan, pelimpahan tugas, beban waktu, beban usaha mental dan beban tekanan psikologis.

Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju untuk berkembang maka dituntut memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan. Untuk memperoleh karyawan dengan kinerja yang baik maka diperlukan penerapan kinerja karyawan. Menurut Robbins (2016:260) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja menurut Sutrisno (2016:151) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah seluruh individu yang mempunyai karakteristik yang sama akan dijadikan sebagai objek penelitian Menurut Arikunto (2015:173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan bagian distributor di PT. Cipta Niaga Semesta Sunggal Deli Serdang berjumlah 196 orang

Sampel

Sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 132 orang atau 67,35% dari seluruh total karyawan PT. Cipta Niaga Semesta Sunggal Deli Serdang. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *Stratified Random Sampling*, di mana proses pengambilan sampel melalui cara pembagian populasi ke dalam strata, memilih sampel acak setiap stratum, dan menggabungkannya untuk menaksir parameter populasi.

Operasional variabel

Operasional variabel merupakan batasan pokok pembahasan sesuai dengan permasalahan dan hipotesis penelitian variabel yang akan diteliti. Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas terdiri dari pengembangan karir, lingkungan kerja dan beban kerja. Sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Defenisi operasionalisasi variabel tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3. Operasional Variabel, Indikator dan Skala pengukuran

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Pengembangan Karir (X ₁)	Pengembangan karir merupakan suatu proses yang melibatkan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlakuan yang adil dalam berkarir 2. Kepedulian atasan langsung 3. Pendidikan 4. Pelatihan 5. Mutasi 6. Promosi 7. Masa kerja 	Likert
2.	Lingkungan Kerja (X ₂)	Pengertian lingkungan kerja adalah segala kondisi fisik, sosial dan psikologis yang ada di sekitar tempat kerja, yang memengaruhi kinerja, kenyamanan, dan kesejahteraan karyawan.	Lingkungan fisik : <ol style="list-style-type: none"> 1. Cahaya atau penerangan 2. Suhu udara 3. Kebisingan 4. Dekorasi 5. Keamanan 6. Kebersihan Lingkungan non fisik : <ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan antar karyawan 2. Hubungan karyawan dengan atasan 3. Budaya organisasi 4. Komunikasi dalam organisasi 	Likert
3.	Beban Kerja (X ₃)	Beban kerja merupakan jumlah tugas, tanggung jawab, dan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Waktu kerja 4. Standart pekerjaan 5. Pelimpahan tugas 6. Beban waktu (<i>Time load</i>) 7. Beban usaha mental (<i>Mental effort load</i>) 8. Beban tekanan psikologis (<i>Psycholgical stress load</i>) 	Likert
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Inisiatif 5. Ketelitian 6. Kepemimpinan 7. Pemahaman atas tugas pokok dan fungsi 8. Inovasi 9. Kecepatan kerja 10. Keakuratan kerja 11. Kerjasama 	Likert

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dan realibilitas dari variabel pengembangan karir, lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai r masing-masing dimensi variabel telah melebihi nilai 0,30 dan nilai Cronbach's Alpha telah melebihi 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut dinyatakan valid dan reliabel.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.23 maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut: $KK = 15.193 + 0,486 PK + 0,510 LK - 0,245 BK + ei$. Hal ini berarti bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya 0,486. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya 0,510. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Niaga Semesta Sunggal Deli Serdang, hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya -0,245.

Uji t (Parsial)

Tabel 4. Hasil Output SPSS Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.193	3.995		3.803	.000
	Pengembangan Karir	.486	.088	.378	5.522	.000
	Lingkungan Kerja	.510	.059	.565	8.628	.000
	Beban Kerja	-.245	.089	-.191	-2.764	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 25

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 5,522 > t_{tabel} 1,656$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $8,628 > t_{tabel} 1,656$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $-2,764 > t_{tabel} 1,656$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$.

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Output SPSS Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	64.459	3	21.486	37.031	.000 ^b
	Residual	74.268	128	.580		
	Total	138.727	131			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir

Sumber : Data Output SPSS 25

Tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen yaitu pengembangan karir, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar $37.031 > F_{tabel} 2,67$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Output SPSS Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.452	.762
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir				

Sumber : Data Output SPSS 25

Berdasarkan Tabel 6 di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,465 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengembangan karir, lingkungan kerja dan beban kerja sebesar 46,5% sedangkan 53,5% lagi dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti komunikasi, kompensasi dan semangat kerja.

KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ditemukan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 5.522 > t_{tabel} 1,656$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$.
2. Ditemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $8,628 > t_{tabel} 1,656$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Ditemukan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $- 2.764 > t_{tabel} 1,656$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta : Deepublish.
- Agustina, A. P., & Nirmalasari, L. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Cipta Multiniaga DSO Bandung Kota*. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(3), 5205-5212.
- Ardana, I Komang, Mujiati Ni Wayan, dan Utama I Wayan Mudiarta. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Fatimah, Siti, dan Arifin. (2017) *Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan)*. Diss. Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasto Joko Nur Utomo dan Meilan Sugiarto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ardana Media.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* Jakarta: Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, Suci RM. (2017). *Balance Scorecard Model Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Empat Perspektif*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lestary, L., dan Harmon. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, Vol 3 (2), 94-103.
- Mangkunegara. Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardiana. (2014). *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI.
- Martoyo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management (10th ed.)*. South-Western College Publishing.
- Munandar, A. S., (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Pres
- Namawi, Ismail. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri
- Nitisemito, Alex S. (2015). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indones
- Rachmadiani, N. A., & Liana, L. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PAN Grafik Indonesia*. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 4(6), 3652-3663.
- Ramadhana, Maulani. R.(2024). *Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unisma Press.
- Rivai, Veitzal.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo, Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi (Edisi ke-16)*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen. P (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryono, S. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian. Sondang, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Simanjuntak, Payaman J. (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus)*. Cetakan ke-1. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto dan D. J. Priansa. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Tarwaka. (2011). *Beban Kerja (Worldlound)*. Solo: Harapan Press
- Wijaya, H., & Wibowo, F. X. P. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karir, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Medika Sehat Lestari*. EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 3(1), 1-12.
- Yusup, A. Y., dan R. Saragih. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akutansi) Vol. 4 (2) : 208 - 215.