

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

a. Teori Human Behavior

Grand Theory yang dipakai pada penelitian ini ialah *Human Behavior* (Perilaku manusia) ialah kerangka konseptual utama untuk memahami hubungan antara tuntutan pekerjaan dan peluang pengembangan karir, serta bagaimana faktor-faktor itu berhubungan dengan tingkat komitmen pada organisasi yang akhirnya pengaruhi kinerja.

Berdasar pada Sawarjuwono (2020), *Human Behavior* ialah potensi dan kapasitas yang diekspresikan lewat fisik, mental dan aktivitas sosial yang dialami semasa hidupnya. Jadi hal ini melibatkan proses masa kecil, anak-anak, sampai dewasa. Perilaku dapat dipahami sebagai sekumpulan tindakan atau respon yang dilakukan oleh individu sebagai reaksi pada berbagai respon yang diterima, yang akhirnya membentuk kebiasaan berdasarkan nilai-nilai yang diyakini. Perilaku manusia merujuk pada aktivitas atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang, baik yang dapat diamati oleh orang lain atau yang bersifat internal, yang melibatkan interaksi antara individu dan lingkungan sekitarnya. Tindakan ini tercermin dalam berbagai aspek, seperti pengetahuan, sikap, dan aktivitas yang dilakukan.

Perilaku manusia ialah gerakan yang dapat dilihat melalui indera manusia, gerakan yang dapat diobservasi (Saleh, 2018). Berbeda dengan jiwa yang bersifat abstrak dan tak tampak, perilaku merupakan sesuatu yang nyata dan bisa diamati secara langsung melalui indera. Karena sifatnya yang empiris, para penganut aliran

behaviorisme menganggap perilaku sebagai satu-satunya objek yang layak dianalisis dalam ilmu psikologi.

Perilaku manusia sebagai makhluk yang mempunyai berbagai aspek kehidupan, tidak muncul begitu saja tanpa sebab. Ada banyak faktor yang pengaruh bagaimana seseorang bersikap atau bertindak. Berdasar pada Saleh (2018:135), secara umum, perilaku seseorang dapat terbentuk melalui gabungan dari tiga hal utama, yaitu:

1. Niat

Niat merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai sesuatu atau melakukan suatu tindakan. Keinginan inilah yang menjadi pemicu awal munculnya perilaku tertentu.

2. Pengetahuan

Pengetahuan ialah segala hal yang diketahui oleh individu, baik melalui proses belajar, mencari informasi, atau pengalaman pribadi. Pemahaman ini menjadi dasar seseorang dalam mempertimbangkan tindakan yang akan diambil.

3. Sikap

Sikap ialah cara pandang atau kecenderungan seseorang untuk merespons sesuatu, berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya. Sikap ini menjadi gambaran bagaimana individu bersiap untuk bertindak.

Ketiga unsur itu (niat, pengetahuan, dan sikap) saling berkaitan dan membentuk perilaku manusia. Seseorang yang mempunyai keinginan kuat, didukung pemahaman yang cukup, serta sikap yang sesuai, cenderung akan memperlihatkan perilaku tertentu. Selain itu, perilaku manusia juga terpengaruh

rangsangan atau stimulus dari lingkungan sekitarnya. Perilaku bisa muncul sebagai bentuk tanggapan atau reaksi pada apa yang diterima oleh individu, baik itu berupa kejadian, ucapan, atau situasi yang dialami. Dengan demikian, perilaku manusia terbentuk dari dorongan internal yang didukung oleh pengetahuan dan sikap, serta dapat dipicu oleh rangsangan eksternal yang diterima dari lingkungannya.

Perilaku manusia terpengaruh berbagai aspek yang saling berkaitan. Dalam kajian psikologi, perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan terpengaruh faktor-faktor tertentu yang membentuk cara individu berpikir, merasa, dan bertindak. Tentunya, ada bermacam faktor yang pengaruh dinamika perilaku manusia dalam perspektif psikologi.

Sementara itu berdasar pada Maulidiyah et al., (2022), ada dua kelompok utama yang pengaruh perilaku manusia, yaitu faktor genetik, faktor eksternal (eksogen).

1. Faktor Genetik

Faktor genetik maksudnya ialah faktor dari dalam diri seorang, seperti.:

1) Ras

Ras memperlihatkan ciri-ciri fisik yang membedakan seseorang berdasarkan asal-usulnya. Tiap wilayah di dunia mempunyai keragaman ras yang khas. Misalnya, Indonesia mempunyai berbagai suku dan etnis dengan budaya yang berbeda-beda. Sebagai contoh, penduduk di bagian timur Indonesia banyak berasal dari ras Melanesoid, yang dapat dikenali melalui ciri fisiknya.

2) Jenis Kelamin

Perilaku antara pria dan wanita berbeda. Umumnya, laki-laki cenderung mengutamakan logika dalam mengambil keputusan, lalu perempuan lebih mengandalkan perasaan dan emosinya dalam bersikap.

3) Sifat Fisik

Kondisi fisik seseorang turut berpengaruh pada rasa percaya diri. Individu yang mempunyai bentuk tubuh yang proporsional cenderung lebih nyaman pada berinteraksi sosial dibandingkan mereka yang merasa mempunyai kekurangan fisik.

4) Kepribadian

Kepribadian mencerminkan bagaimana seseorang bersikap dan berinteraksi dengan orang lain serta lingkungan sekitarnya. Tiap individu mempunyai karakter yang berbeda, yang membentuk cara mereka menanggapi berbagai situasi.

5) Bakat dan Minat

Bakat merupakan potensi khusus yang dimiliki seseorang, lalu minat merupakan ketertarikan untuk mengembangkan kemampuan itu. Bila seseorang mempunyai bakat, tapi tidak mendapat kesempatan untuk mengembangkannya, hal ini dapat pengaruhi perilakunya dan berpotensi menimbulkan perilaku menyimpang.

6) Kecerdasan

Kecerdasan berkaitan dengan kemampuan individu dalam memahami informasi dan menyelesaikan masalah. Tingkat kecerdasan terpengaruh faktor keturunan dan gizi. Seseorang yang mempunyai kecerdasan tinggi cenderung lebih

cepat dalam memahami sesuatu dan mampu mengambil keputusan dengan baik. Kecerdasan ini mencakup berbagai aspek, seperti kemampuan bahasa, logika, musik, gerak tubuh, serta kecerdasan sosial.

2. Faktor Eksogen

Faktor ini berasal dari luar diri seseorang dan juga berperan dalam membentuk perilaku individu, antara lain:

1) Usia

Usia menentukan perkembangan sikap dan produktivitas seseorang. Pada usia muda, biasanya seseorang lebih energik dan produktif, lalu seiring bertambahnya usia, kemampuan fisik atau kinerja akan mengalami penurunan.

2) Pendidikan

Tingkat pengetahuan berpengaruh pada perilaku seseorang. Proses belajar, baik formal atau nonformal, bertujuan menumbuhkan rasa ingin tahu dan kesadaran. Pengetahuan yang luas dan sikap positif cenderung membentuk perilaku yang berkelanjutan. Makin tinggi pendidikan, biasanya makin terbuka dan bijak cara berpikir dan bertindak seseorang.

3) Pekerjaan

Aktivitas pekerjaan juga pengaruhi gaya hidup dan kebiasaan seseorang. Mereka yang sibuk bekerja cenderung mempunyai pola hidup yang lebih teratur, meskipun ada kalanya kurang memperhatikan kesehatan akibat tekanan pekerjaan. Berbeda halnya dengan individu yang tidak bekerja, yang mungkin mempunyai lebih banyak waktu luang, tetapi kurang produktif.

4) Agama

Keyakinan dan ajaran agama membentuk prinsip hidup seseorang. Nilai-nilai agama tidak hanya pengaruhi perilaku, tetapi juga menentukan cara individu berpikir dan bertindak dalam kehidupan sosial.

5) Sosial Ekonomi

Kondisi sosial dan tingkat ekonomi seseorang turut membentuk pola perilaku. Mereka yang mempunyai penghasilan tinggi cenderung memperlihatkan gaya hidup yang lebih mewah, sementara individu dengan ekonomi terbatas lebih cenderung hidup sederhana. Status sosial juga menentukan cara seseorang dipandang dalam masyarakat.

6) Kebudayaan

Budaya ialah norma dan nilai yang diwariskan secara turun-temurun dalam sebuah kelompok masyarakat. Budaya membentuk cara individu bersikap sesuai adat istiadat, aturan moral, kesenian, serta kebiasaan yang berlaku di lingkungannya.

7) Lingkungan

Lingkungan, baik fisik atau sosial, sangat pengaruhi perilaku seseorang. Lingkungan yang sehat dan positif akan mendorong individu untuk bersikap baik, lalu lingkungan yang kurang kondusif bisa membuat perilaku seseorang menjadi negatif.

Berdasar pada Saleh (2018:138) perilaku manusia dapat dikelompokkan menjadi dua macam, yakni perilaku refleksif dan non-refleksif.

1. Perilaku Refleksif

Perilaku refleksif ialah tindakan dimana muncul secara otomatis sebagai reaksi cepat pada rangsangan yang diterima tubuh, tanpa perlu dipikirkan terlebih dahulu. Contohnya, seseorang berkedip ketika matanya terkena cahaya terang, lutut bergerak saat diketuk palu, atau tangan yang langsung ditarik ketika tersentuh api. Pada perilaku ini, rangsangan yang diterima tidak diproses sampai ke otak sebagai pusat kesadaran, melainkan langsung ditanggapi oleh saraf sehingga reaksi terjadi seketika.

2. Perilaku Non-refleksif

Perilaku non-refleksif ialah tindakan dimana melibatkan proses berpikir atau kesadaran terlebih dahulu. Pada jenis perilaku ini, rangsangan yang diterima tubuh akan dikirim ke otak untuk diproses. Se sudah dipertimbangkan, barulah individu memberi tanggapan atau tindakan. Proses ini melibatkan aktivitas psikologis, yaitu pemikiran, pertimbangan, serta pengambilan keputusan. Misalnya, seseorang memutuskan berhenti berjalan karena melihat kendaraan melaju dengan kecepatan tinggi di depannya.

Berdasar pada teori *Human Behavior* (Perilaku Manusia), menekankan perilaku individu dalam organisasi terpengaruh bermacam faktor, termasuk beban kerja, kesempatan pengembangan karir, dan komitmen organisasional. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada gilirannya pengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, karyawan juga termotivasi untuk berprestasi ketika melihat peluang untuk pertumbuhan dan

kemajuan dalam karir mereka. Dan lingkungan kerja yang positif mendorong perilaku manusia untuk produktif dan komitmen karyawan pada organisasi.

Penelitian ini menghubungkan beban kerja, pengembangan karir dan upaya membangun komitmen organisasional yang positif berdasar teori Human *Behavior*. Interaksi antara beban kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasional memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan sikap karyawan. Oleh karena itu, rumah sakit perlu strategi manajemen yang efektif dan harus mempertimbangkan ketiga aspek ini untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal. Teori ini sangat tepat untuk menganalisis pengaruh beban kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasional pada kinerja perawat ASN di RSU dr. Haryoto Lumajang.

2.1.2 Kinerja (*Job Performance*)

a. Pengertian Kinerja

Kinerja, dalam bahasa Inggris dikenal sebagai *job performance*, *actual performance*, atau *level of performance*, merujuk pada tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberi padanya. Kinerja bukanlah karakteristik individu, misalnya bakat atau kemampuan, melainkan merupakan hasil nyata dari penggunaan bakat dan kemampuan itu. Mangkunegara (2016) Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberi padanya.

Kinerja karyawan ialah perilaku nyata yang ditunjukkan tiap individu serta hasil yang dihasilkan karyawan sesuai tugas pada sebuah organisasi. Kinerja yang

dihasilkan oleh RSU dr Haryoto Lumajang akan menentukan keberhasilan pencapaian sasaran dan tujuan rumah sakit yaitu pelaksanaan tindakan penanganan yang cepat, tanpa melampaui tingkat waktu (*response time rate*).

Beberapa opini lain menyebutkan kinerja ialah terjemahan dari kata "kerja" dalam bahasa Indonesia yang merujuk pada prestasi, yang berarti hasil dari pekerjaan. Dalam konteks organisasi, kinerja mencerminkan sejauh mana tujuan yang sudah ditetapkan dapat tercapai. Berdasarkan berbagai pendapat ahli, kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai hasil konkret dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Hasil itu harus tercatat jelas, maka tingkat pencapaian kinerja dapat dievaluasi secara objektif dan dibandingkan dengan target yang seharusnya tercapai.

Berdasar pada Siagian (2018:73), kinerja pegawai ialah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberi padanya, yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan waktu. Maka, kinerja pegawai mencerminkan hasil terbaik yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kemampuan, pengalaman, komitmen, dan waktu yang tersedia.

Dari berbagai pengertian itu diatas, pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*outcome*) (Hasibuan, 2016). Pekerjaan atau jabatan ialah proses mengubah input menjadi output berupa hasil kerja. Pengukuran kinerja individu memakai indikator kunci yang berasal dari fungsi kerja dan diterjemahkan pada tindakan sesuai standar tertulis. Karena kinerja mencakup kompetensi dan produktivitas, pencapaiannya sangat bergantung pada kemampuan individu.

b. Penilaian Kinerja Karyawan

Pelaksanaan penilaian kinerja ditetapkan dalam PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Kinerja individu merupakan keberhasilan kerja yang dicapai tiap Pegawai. Tiap perilaku, sikap atau tindakan yang karyawan lakukan disebut sebagai perilaku kkejr. Ini mencakup baik kepatuhan pada peraturan yang ada atau ketidakpatuhan pada hukum dan peraturan yang berlaku. Pasal 2 PP itu menyatakan Penilaian kinerja pegawai bertujuan menjamin objektivitas dan pembinaan yang berbasis pada sistem prestasi serta karier. Pasal 3 menjelaskan bahwa penilaian dilakukan berdasarkan rencana kerja individu dan unit organisasi, dengan memperhatikan target, hasil, manfaat, serta perilaku PNS. Sementara Pasal 4 menegaskan penilaian harus dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja pegawai ialah penilaian pada hasil kerja seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi selama periode waktu tertentu. Ini memperlihatkan seberapa baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator kinerja pegawai diukur berdasarkan PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai mencakup empat aspek, yakni :

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas dapat diartikan sebagai indikator kinerja yang dipakai untuk mengukur jumlah atau frekuensi pekerjaan, atau menilai hasil kerja dalam periode waktu tertentu. Tujuan utamanya ialah untuk menghasilkan lebih banyak pekerjaan dengan memakai sumber daya yang lebih efisien.

Kuantitas kerja sangat penting dalam rumah sakit, terutama dengan perkembangan teknologi medis dan kebutuhan pelayanan kesehatan yang terus berkembang. Kepala rumah sakit harus memperhatikan kuantitas kerja perawat agar dapat mencapai tujuan pelayanan yang sudah ditetapkan.

2. Kualitas Kerja

Kualitan merupakan indikator kinerja yang dipakai mengukur sebaik apa kualitas suatu proses yang dihasilkan pada aktivitas. Tujuan utamanya ialah tingkatkan kualitas dari suatu pekerjaan. Untuk meningkat pelayanan kesehatan di rumah sakit, perawat harus mempunyai kualitas kerja yang sangat baik. Kualitas kerja yang tinggi diperlukan agar pelayanan medis pada pasien dapat dilakukan dengan optimal

3. Waktu Kerja

Indikator kinerja ini dipakai guna mengukur durasi penyelesaian suatu tugas, dengan tujuan utama mempercepat proses kerja. Karena itu, penentuan satuan waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan menjadi hal yang penting.

Kemampuan rumah sakit dalam mengatur waktu kerja perawat secara efektif dan efisien sangat pengaruhi kinerja di semua level manajerial. Pengaturan waktu kerja yang baik menjadi dasar bagi perawat untuk menyelesaikan tugas medis atau perawatan pasien yang menjadi tanggung jawab mereka.

4. Biaya

Biaya merupakan indikator kinerja yang dipakai mengukur besar kecilnya biaya atau anggaran yang dikeluarkan, serta pendapatan yang diterima organisasi

dalam menghasilkan hasil dari suatu kegiatan. Tujuan utamanya ialah untuk mendapat hasil yang lebih baik dengan biaya yang lebih efisien.

Di lingkup rumah sakit, biaya menjadi indikator kinerja penting yang dipakai mengukur sebesar apa biaya atau anggaran yang dikeluarkan dalam memberi layanan kesehatan pada pasien. Ini mencakup berbagai pengeluaran seperti biaya operasional rumah sakit, pengadaan alat medis, gaji tenaga medis, hingga biaya administrasi. Selain itu, pendapatan yang diterima dari pelayanan kesehatan juga menjadi bagian dari pengukuran ini.

d. Faktor – Faktor Yang Pengaruhi Kinerja Karyawan

Berdasar pada (Sumardjo, 2018), ada beberapa faktor yang pengaruhi kinerja pegawai, antara lain:

1. Kemampuan Individual

Faktor ini mencakup bakat, minat, dan kepribadian. Tingkat keterampilan yang seseorang miliki, yang mencakup pengetahuan, kemampuan interpersonal, dan keterampilan teknis, menjadi bahan dasar bagi kinerja pegawai. Sehingga, seorang pegawai cenderung mempunyai kinerja yang baik bila mempunyai tingkat keterampilan yang tinggi.

2. Usaha yang Dicurahkan

Usaha yang dilakukan pegawai mencakup kerja keras, kehadiran, dan motivasi. Tingkat usaha ini mencerminkan motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meskipun pegawai mempunyai keterampilan yang memadai, kinerjanya tidak akan optimal bila hanya sedikit upaya yang diberi.

3. Lingkungan Organisasional

Lingkungan organisasi berperan penting dalam menyediakan fasilitas untuk pegawai, seperti pelatihan, pengembangan, teknologi, dan manajemen yang mendukung.

(Sedarmayanti, 2017), juga mengemukakan faktor-faktor yang juga pengaruh kinerja yakni : 1) Sikap dan mental seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja, 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen Kepemimpinan, 5) Tingkat Penghasilan, 6) Gaji dan Kesehatan, 7) Jaminan Sosial, 8) Iklim Kerja, 9) Sarana dan Prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan Berprestasi

Pada penelitian terdahulu, berdasarkan (Wibowo, 2017) mengatakan beberapa faktor yang pengaruh kinerja, yakni :

1. *Personal Factors*, terlihat dari tingkat kemampuan, keterampilan, kompetensi, motivasi dan komitmen yang dimiliki individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan dari bimbingan, dan dukungan yang diberi oleh manajer atau pimpinan.
3. *Team Factors*, terlihat dari kualitas dukungan yang diberi rekan kerja.
4. *System Factor*, terlihat dari adanya sistem kerja dan fasilitas yang disediakan organisasi.
5. *Contextual Situational*, terlihat dari tingkat tekanan tinggi dan perubahan dari lingkungan internal atau eksternal.

2.1.3 Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Berdasar pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008, Beban kerja ialah besaran pekerjaan yang harus dilakukan suatu unit organisasi, yang dihasilkan antara volume pekerjaan dan norma waktu. Metode dimana seorang individu menyelesaikan pekerjaan atau sekelompok pekerjaan yang dilakukan pada keadaan normal dalam jangka waktu tertentu disebut sebagai beban kerja.

Berdasar pada Vanchapo (2020), beban kerja ialah kumpulan tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Jika pekerja bisa menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan tugas itu, maka hal itu tidak dianggap menjadi beban. Sebaliknya, bila pekerja gagal, maka tugas itu akan berubah menjadi beban kerja yang menambah tekanan.. Disamping itu, Koesomowidjojo, (2017:22) menjelaskan beban kerja seseorang biasanya sudah diatur dalam bentuk standar kerja perusahaan berdasarkan jenis pekerjaan yang dilakukan. Bila mayoritas karyawan bekerja sesuai standar yang ditetapkan, maka tidak akan timbul masalah. Sebaliknya, bila karyawan bekerja di bawah standar, artinya mereka mengalami kelebihan beban kerja. Tapi, bila mereka bekerja di atas standar, ini memperlihatkan estimasi standar kerja perusahaan terlalu rendah dibandingkan dengan kapasitas sebenarnya dari karyawan. Untuk menghitung kebutuhan sumber daya manusia, dapat dilakukan dengan mengidentifikasi jumlah output yang ingin dicapai oleh divisi tertentu. Hal ini kemudian diterjemahkan ke dalam durasi kerja yang diperlukan (dalam jam atau hari) untuk mencapai *output* itu.

Berdasar pada data penelitian dari American Institute of Stress, menyatakan pada tahun 2019, tercatat sekitar 80% manajer dan karyawan di Amerika Serikat mengalami stres berat akibat beban kerja yang terlalu banyak. Selain itu, faktor penyebab lainnya ialah jam kerja yang diberi pada karyawan terlalu panjang, sehingga banyak diantaranya mengalami *burnout*. Umumnya, saat karyawan merasa tidak sanggup untuk melakukan pekerjaan di luar kemampuannya, itulah yang menjadi beban kerja. Tapi, apabila karyawan sanggup mengerjakan tanggung jawab yang diberi padanya, hal itu tidak lagi dianggap jadi beban kerja

b. Jenis Beban Kerja

Berdasar pada Koesomowidjojo (2017:22), ada 2 jenis beban kerja, yakni:

1. Beban Kerja Kuantitatif,

Beban kerja kuantitatif berpatokan pada jumlah tugas yang harus dituntaskan, misalnya volume pekerjaan yang tinggi, tekanan waktu, atau besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang dimilikinya. Dalam dunia perawatan, beban kerja kuantitatif dapat dilihat dari jumlah pasien yang harus dirawat dalam satu shift atau waktu tertentu. Misalnya, seorang perawat yang bekerja di ruang rawat inap dengan jumlah pasien yang banyak, dimana tiap pasien memerlukan perhatian dan pengobatan secara teratur. Perawat itu juga harus menyelesaikan berbagai prosedur medis seperti pemberian obat, pemeriksaan vital signs, serta tugas administrasi dalam waktu yang terbatas. Semakin banyak jumlah pasien yang harus dirawat dalam satu waktu, semakin tinggi volume pekerjaan yang harus diselesaikan. Ini sering kali menambah tekanan pada perawat untuk menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas perawatan.

2. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja ini berkaitan dengan tingkat kesulitan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menyelesaiannya. Dalam dunia perawatan lebih menekankan pada seberapa besar kemampuan dan keterampilan perawat dalam menangani situasi yang lebih teknis atau mental, serta kemampuan untuk mengatasi tantangan yang ada dalam memberi perawatan. Misalnya, seorang perawat yang menangani pasien dengan kondisi kritis, seperti pasien di unit perawatan intensif (ICU), harus mempunyai keterampilan teknis yang tinggi dan kemampuan untuk memantau kondisi pasien dengan cermat. Ini membutuhkan keahlian teknis yang kompleks dan kemampuan untuk tetap tenang dalam situasi yang penuh tekanan.

c. Indikator Beban Kerja

Berdasar pada Koesomowidjojo (2017), ada beberapa aspek dan indikator yang dapat mengukur tingkat beban kerja yang dialami karyawan. Aspek-aspek itu mencakup:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan mengacu pada sejauh mana seorang karyawan mampu memahami tugasnya dengan baik. Beban tugas yang dilakukan harus sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dimana karyawan melaksanakan tugas yang sama tiap hari berdasarkan deskripsi pekerjaan masing-masing jabatan.

2. Penggunaan Waktu Kerja

Pemanfaatan waktu kerja sesuai Standard Operating Procedur (SOP) dapat membantu mengurangi beban kerja karyawan. Tapi, banyak organisasi yang tidak mempunyai SOP yang jelas atau tidak konsisten pada penerapannya. Akibatnya,

waktu kerja yang dialokasikan pada karyawan seringkali terlalu panjang atau terlalu pendek.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan perusahaan secara langsung pengaruh beban kerja karyawan. Bila waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas sangat terbatas atau tidak seimbang dengan volume pekerjaan yang harus dilakukan, beban kerja yang dirasakan akan meningkat. Oleh karena itu, pentingnya untuk menetapkan waktu standar dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu.

Berdasar pada Budiasa, 2021:35), beban kerja dapat dibagi menjadi tiga dimensi utama:

1. Beban Mental: Terjadi saat karyawan menghadapi tugas yang memerlukan usaha mental tinggi, seperti pekerjaan yang sulit atau tidak sesuai kompetensinya.
2. Beban Waktu: Merupakan tekanan guna menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan, dengan indikator seperti kecepatan kerja, target, tenggat waktu, lembur, dan kekurangan waktu luang.
3. Beban Fisik: Berkaitan dengan dampak fisik pada tubuh, seperti gangguan pada sistem tubuh, yang disebabkan oleh pekerjaan yang berat atau tidak sehat, termasuk pekerjaan yang berlebihan, tugas tambahan, dan kurangnya fasilitas kesehatan.

d. Faktor Yang Pengaruh Beban Kerja

Berdasar pada (Vanchapo, 2020), beban kerja terpengaruh dua kelompok faktor utama, yakni:

1. Faktor Eksternal,

Faktor Eksternal berasal dari lingkungan kerja dan kondisi luar individu yang dapat memperngaruhi beban kerja. Beberapa aspek yang termasuk dalam faktor eksternal yakni berkaitan dengan lingkungan fisik (suhu, pencahayaan, kebisingan, ventilasi, dan tata ruang kerja). Tuntutan pekerjaan (target yang harus dicapai, durasi kerja, intensitas tugas, dan jadwal kerja), dan berkaitan dengan kondisi tempat kerja (budaya kerja, sistem manajemen, dan dukungan dari atasan atau rekan).

2. Faktor Internal

Faktor Internal berasal dari individu itu sendiri, yang mencakup karakteristik fisik, mental dan emosional. Beberapa aspek yang termasuk dalam faktor internal yakni berkaitan dengan kemampuan fisik dan kesehatan (kesehatan tubuh, daya tahan fisik, dan tingkat kebugaran), kemampuan mental (kapasitas kognitif, keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan), dan kondisi psikologis (motivasi, emosi, tingkat stres, dan sikap pada pekerjaan).

2.1.4 Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Berdasar pada Siagian. Sondang P, (2015), pengembangan karier merupakan perubahan pada pribadi yang dilakukan oleh seseorang guna mampu mencapai tujuan karir tertentu. Dengan adanya perubahan standar hidup yang terus berkembang, karyawan sering merasa tidak puas dengan posisi yang mereka miliki dan cenderung ingin mendapat promosi jabatan, yang tentunya juga berpengaruh pada peningkatan gaji atau upah yang mereka terima.

Pengembangan karir mencakup upaya individu dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka. Tujuannya ialah untuk mencapai posisi atau peran yang lebih tinggi serta meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja. Pengembangan karir ialah upaya tingkatkan kualitas diri untuk meraih tujuan karier tertentu. Ini memperlihatkan organisasi atau atasan sudah menyusun langkah-langkah guna mendukung kemajuan karier karyawan selama masa kerjanya (Sutrisno, 2017).

Pengembangan karir merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Pengembangan karir merupakan strategi sistematis yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk memastikan karyawan dengan pelatihan dan pengalaman yang diperlukan tersedia saat dibutuhkan karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan perusahaan atau organisasi atau individu (Sopali *et al.*, 2023).

b. Indikator Pengembangan Karir

Berikut ialah indikator-indikator didalam pengembangan karir berdasar pada Hasibuan (2019:31) :

1. Pendidikan

Tingkat pendidikan menjadi salah satu referensi untuk perusahaan dalam meningkatkan karir karyawan. Peluang untuk kemajuan karir meningkat seiring dengan tingkat pendidikan seorang karyawan. Disisi lain, kemajuan karir biasanya lebih menantang bagi pekerja yang latar belakang lemah.

2. Pelatihan

Pelatihan sebagai fasilitas yang diberi perusahaan guna membantu tingkatkan kualitas kerja dan karir karyawan di masa yang akan datang.

3. Mutasi

Mutasi merupakan kegiatan memindahkan karyawan dari satu unit ke unit lain yang dianggap sejajar atau pada tingkat yang sama.

4. Promosi Jabatan

Peningkatan jabatan yang diawali dengan perpindahan karyawan dari jabatan lama ke jabatan yang lebih tinggi, disertai dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar, serta pendapatan yang setara dengan jabatan baru di perusahaan.

5. Masa Kerja

Sebagai jangka waktu atau keseluruhan waktu yang dihabiskan karyawan dalam pekerjaannya di perusahaan.

c. Faktor yang Pengaruhi Pengembangan Karir

(Sunyoto, 2019), mengatakan ada beberapa faktor yang pengaruh pengembangan karier, yakni:

1. Hubungan Antara Karyawan dan Organisasi

Dalam kondisi ideal, hubungan antara karyawan dan organisasi harus bersifat saling menguntungkan. Ketika tercipta hubungan yang harmonis, baik organisasi atau karyawan dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Hubungan yang baik ini sangat berpengaruh pada pengembangan karir karyawan dalam organisasi.

2. Kepribadian Karyawan

Pengelolaan karir karyawan bisa terganggu bila ada karyawan dengan kepribadian yang kurang mendukung, seperti emosional berlebihan, apatis, atau terlalu ambisius. Karyawan yang terlalu ambisius dan tidak peduli dengan proses pengembangan dirinya cenderung kesulitan untuk berkembang dalam karir, karena mereka tidak memperhatikan pentingnya pengelolaan karir jangka panjang.

3. Faktor Eksternal

Faktor luar seperti perekrutan dari luar organisasi bisa pengaruhi jalannya promosi dalam perusahaan. Bila seorang karyawan dipromosikan tetapi ada pihak luar yang diangkat untuk posisi itu, hal ini dapat merusak kestabilan pengembangan karir dalam organisasi. Intervensi eksternal sering kali menciptakan ketidakpastian dalam manajemen karir karyawan.

4. Politik dalam Organisasi

Bila politik kantor, seperti intrik, gosip, atau nepotisme, lebih dominan daripada kinerja nyata, maka manajemen karir akan terhambat. Ketika politik organisasi menjadi tidak sehat, karir seseorang sering kali lebih terpengaruh hubungan pribadi daripada prestasi kerja yang objektif.

5. Sistem Penghargaan

Sistem penghargaan dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh pada motivasi dan pengembangan karir karyawan. Organisasi yang mempunyai sistem penghargaan yang tinggi, dimana tiap pencapaian diakui dan dihargai, memberi peluang bagi karyawan untuk mendapat pengakuan dan promosi berdasarkan prestasi mereka.

6. Jumlah Karyawan

Persaingan untuk beberapa posisi menjadi semakin ketat seiring dengan pertumbuhan tenaga kerja suatu organisasi. Ketika lebih banyak orang bersaing untuk beberapa peran yang tersedia, karyawan mempunyai peluang yang lebih sedikit untuk memenuhi aspirasi karir mereka.

7. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi terkait dengan jumlah posisi yang tersedia dan kompleksitas struktur organisasi. Semakin besar organisasi, semakin banyak peluang promosi dan rotasi jabatan, tapi manajemen karir cenderung lebih rumit dan membutuhkan perhatian yang lebih besar.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi juga berperan penting dalam pengembangan karir. Beberapa organisasi mempunyai budaya yang profesional, objektif, rasional, dan demokratis, yang cenderung menghargai prestasi kerja dan memberi kesempatan pada karyawan berdasarkan senioritas. Budaya ini pengaruh bagaimana karyawan dapat berkembang dalam karir mereka.

9. Tipe Manajemen

Meskipun semua manajemen pada dasarnya mempunyai prinsip yang sama, penerapannya bisa berbeda-beda. Dalam organisasi dengan manajemen yang tertutup, kesempatan karyawan untuk terlibat dalam pengelolaan karir mereka cenderung terbatas. Sebaliknya, dalam organisasi dengan manajemen yang terbuka dan demokratis, karyawan lebih mempunyai kesempatan untuk terlibat dalam proses pengembangan karir mereka.

2.1.5 Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan sikap yang mencirikan keinginan kuat untuk tetap jadi anggota sebuah organisasi, kemauan untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi, serta keyakinan dan kesadaran dalam menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasional ialah proses konstan untuk memperlihatkan memperlihatkan kepedulian pada pencapaian dan pertumbuhan perusahaan dan memperlihatkan kesetiaan individu pada organisasinya. (Luthans, 2020).

Lalu berdasar pada Griffin (2017), menyatakan komitmen organisasional (*organisational commitment*) ialah sikap yang memperlihatkan seberapa baik seseorang mengenal dan merasakan keterhubungan dengan organisasi mereka. Seseorang yang sangat berkomitmen kemungkinan akan menganggap dirinya sebagai anggota yang setia dan loyal. Pendapat lain juga disampaikan oleh Dessler (2019), yang mengartikan komitmen organisasional sebagai perasaan percaya pada visi misi organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan yang diemban, serta rasa loyalitas dan kecintaan pada organisasi sebagai tempat yang mendukung kelangsungan hidup dan pekerjaan seseorang.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Berdasar pada Busro (2018:86), ada beberapa indikator yang menggambarkan komitmen organisasi, yakni:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*): Mencakup rasa percaya yang mendalam pada nilai dan tujuan organisasi, loyalitas pada organisasi, serta kesediaan guna memberi usaha demi kepentingan organisasi.
2. Komitmen Kontinyu (*Continuance Commitment*): Berkaitan dengan pertimbangan mengenai manfaat yang didapat bila tetap bekerja di organisasi serta kerugian yang mungkin terjadi bila meninggalkan organisasi.
3. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*): Terkait dengan keinginan untuk bekerja dan rasa tanggung jawab dalam memajukan organisasi.

c. Faktor yang Pengaruhi Komitmen Organisasional

Wardhana, (2021) menyampaikan ada beberapa faktor yang pengaruh komitmen organisasional pada karyawan antara lain:

1. Ciri Personal mencakup:
 - a) Tingkat komitmen yang lebih tinggi biasanya merupakan hasil dari sifat kepribadian tertentu, seperti menjadi lebih ramah, teliti, optimis, dan berdedikasi. Mereka yang suka memberi bantuan dan lebih berorientasi pada tim dan menempatkan kebutuhan kelompok diatas kebutuhan disi sendiri juga lebih berdedikasi.
 - b) Komitmen organisasi sangat berkaitan dengan usi dan lama masa kerja.
 - c) Pencapaian pendidikan. Pendidikan tinggi dapat menyebabkan tuntutan tambahan yang tidak dapat dicapai yang akan meningkatkan dedikasi.
 - d) Jenis kelamin. Perempuan cenderung lebih berdedikasi karena mereka menghadapi lebih banyak hambatan dalam usaha profesional mereka

- e) Status Perkawinan. Karyawan yang sudah menikah lebih mempunyai rasa loyalitas pada perusahaan atau organisasi.
 - f) Partisipasi dalam pekerjaan. Tingkat keterlibatan individu dalam pekerjaan berkaitan positif dengan komitmen organisasi.
2. Situasional yang mencakup:
- a) Nilai tempat kerja. Nilai-nilai yang bisa dibagikan ialah bagian oenting dari hubungan antara orang-orang di tempat kerja.
 - b) Keadilan organisasi mencakup: keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
 - c) Karakteristik pekerjaan mencakup pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal.
 - d) Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasional.
3. Posisional yang mencakup:
- a) Lamanya masa kerja akan membuat karyawan lebih komit, karena semakin banyak memberi peluang karyawan untuk menerima tugas yang menantang, serta peluang promosi lebih tinggi.
 - b) Tingkatan pekerjaan. Status kerja yang tinggi akan cenderung tingkatkan motivasi dan kemampuan aktif terlibat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebelum meneliti terkait beban kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasional pada kinerja karya karyawan khususnya perawat RSU dr. Haryoto Lumajang, peneliti akan terlebih dahulu melihat dan mempertimbangkan hasil dari penelitian sebelumnya. Ini dapat memberi gambaran umum tentang apa temuan penelitian selanjutnya mendukung atau tidak dengan penelitian berikutnya, diantaranya ialah:

- a. Penelitian M. Sabilal Akbar, Kumara Adji (2022) yang berjudul “Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Beban Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UD. Sinar Terang Beton Surabaya”. Hasil penelitian mendapat kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, dan beban kerja juga berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
- b. Penelitian Mardhatila Fitri, Elis Karlinda, Putri Azizi, Chintya Ones Charli (2023) yang berjudul “Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Semen Padang”. Temuan penelitian menunjukkan beban kerja ada pengaruh positif pada kinerja perawat pelaksana, pengembangan karir berpengaruh positif pada kinerja perawat pelaksana, dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja perawat pelaksana.
- c. Penelitian Muazzan, Seno Andri (2016) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan pada PT Indah Logistik Cargo pekanbaru”. Hasil penelitian mendapat

- pengembangan karir dan komitmen organisasional tidak berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.
- d. Penelitian Ersani Adhitya Wiyani, Mudji Rahardjo (2015) yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisaional Pada Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Karyawan Bagian Produksi PT Temprina Media Grafika Jawa Pos Group Cabang Semarang)”. Hasil temuan ini menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif pada kinerja karwatan, dan komitmen organisasional berpengaruh positif pada kinerja karyawan.
 - e. Penelitian Dewanti, Ariani Mayasari (2022) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Pegawai BUMDes Se-Kecamatan Tejakula”. Temuan penelitian ini mengatakan beban kerja dan komitmen organisasioanal berpengaruh pada kinerja pegawai pada BUMDes se-Kecamatan Tejakula.
 - f. Penelitian Abdul Rauf Alwi, Arvita Rachmawaty (2024) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan pada Inovation Solution Samarinda”. Hasil temua mengatakan beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan pada Inovation Solution Samarinda.
 - g. Sony Sanjaya Wicaksana (2016) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI”. Hasil temuan menyatakan kinerja perawat di Rumah Sakit

Islam Yogyakarta PDHI dipengaruhi positif dan signifikan oleh beban kerja dan komitmen organisasional. Selain itu, kinerja perawat dipengaruhi positif dan signifikan oleh beban kerja dan komitmen organisasional.

- h. Penelitian Indah Septiani, Solehudin, Saiful Gunardi (2024) yang berjudul “Hubungan Komitmen Organisasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Kembangan Tahun 2024”. Hasil penelitian menemukan hubungan komitmen organisasi dan beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kembangan Tahun 2004, mempunyai hubungan yang signifikan.
- i. Penelitian Yasmin Ashila Renezadhiya, Rahayu Endang Suryani (2023) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawa PT Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi”. Hasil temuan menyatakan beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Vabang Utama Bekasi.
- j. Penelitian Dila Damayanti, Satrio Nugroho, dan Shafira Salsabila (2022) yang berjudul “ Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian memperlihatkan pengembangan karier dan disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja. Tapi, motivasi dan komitmen tidak terbukti memberi pengaruh secara langsung. Meski begitu, keempat variabel pengembangan karier, motivasi, disiplin, dan komitmen secara bersamaan tetap berpengaruh pada kinerja karyawan.

Sebagai dasar untuk memahami perkembangan penelitian di bidang ini, berikut ditampilkan tabel ringkasan penelitian terdahulu yang mencakup metodologi, dan hasil/temuan penelitian.



Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil/Temuan Penelitian
1	M. Sabilal Akbar, Kumara Adji (2022)	Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Beban Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UD. Sinar Terang Beton Surabaya	a. Kepemimpinan (X1) b. Komitmen Organisasi (X2) c. Beban Kerja (X3) d. Kinerja Karyawan (Y)	Memakai teknik analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian memperlihatkan kepemimpinan, komitmen organisasi dan beban kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan pada UD. Sinar Terang Beton
2	Mardhatila Fitri, Elis Karlinda, Putri Azizi, Chintya Ones Charli (2023)	Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Semen Padang	a. Beban Kerja (X1) b. Pengembangan Karir (X2) c. Komitmen Organisasi (X3) d. Kinerja (Y)	Memakai teknik analisis regresi linier berganda	Beban Kerja ada pengaruh positif pada kinerja perawat pelaksana, pengembangan karir berpengaruh positif pada kinerja perawat pelaksana, dan komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja perawat pelaksana.
3	Muazzan Alamsyah, Seno Andri (2016)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan pada PT Indah	a. Pengembangan Karir (X1) b. Komitmen Organisasi (X2) c. Kinerja Karyawan (Y)	Memakai teknik analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian memperlihatkan pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi mempunyai tanggapan

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil/Temuan Penelitian
		Logistik Cargo Pekanbaru			yang baik dari responden, tapi efeknya pada kinerja karyawan pada posisi kurang tepat PT Indah Logistik Cargo Pekanbaru
4	Ersani Adhitya Wiyani, Mudji Rahardjo (2015)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Temprina Media Grafika Jawa Pos Group Cabang Semarang	a. Motivasi Kerja (X1) b. Pengembangan Karir (X2) c. Komitmen Organisasi onal (X3) d. Kinerja Karyawan (Y)	Memaka i teknik analisis regresi (Path Analysis)	Hasil penelitian menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif pada inerja karyawan, dan komitmen organisasional berpengaruh positif pada kinerja karyawan.
5	Dewanti, Ariani Mayasari (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Pegawai Bumdes Se-Kecamatan Tejakula	a. Beban Kerja (X1) b. Komitmen Organisasi onal (X2) c. Kinerja Pegawai (Y)	Memaka i teknik analisis jalur (Path Analysis)	Ada pengaruh signifikan antara beban kerja dan komitmen organisasional pada kinerja pegawai.

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil/Temuan Penelitian
6	Abdul Rauf Alwi, Arvita Rachmawaty (2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan pada Inovation Solution Samarinda	a. Beban Kerja (X1) b. Komitmen Organisasi pada Kinerja (X2) c. Kinerja Karyawan (Y)	Memakai teknik analisis regresi linier berganda	Beban kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan
7	Sony Sanjaya Wicaksana (2016)	Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI	a. Beban Kerja (X1) b. Komitmen Organisasi Pada Kinerja Perawat (X2) a. Kinerja Perawat (Y)	Memakai i analisis regresi berganda untuk menguji hipotesis	Beban kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI
8	Indah Septiani, Solehudin, Saiful Gunardi (2024)	Hubungan Komitmen organisasi dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Kembangan Tahun 2024	c. Komitmen Organisasi (X1) d. Beban Kerja (X2) e. Kinerja Perawat (Y)	Memakai teknik analitik korelasi dengan pendekatan desain cross-sectional.	Hasil penelitian menyatakan komitmen organisasi dan beban kerja mempunyai hubungan signifikan pada kinerja perawat.
9	Yasmin Ashila Rhezadhiyah, Rahayu Endang Suryani (2023)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia	a. Beban Kerja (X1) b. Lingkungan Kerja (X2) c. Komitmen Organisasi (X3) d. Kinerja Karyawan (Y)	Memakai teknik analisa deskriptif dengan Structural Equation Modelling	Beban kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil/Temuan Penelitian
10	Dila Damayanti, Satrio Nugroho, dan Shafira Salsabila (2022)	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan (Penelitian Pada Koperasi Simpan Pinjam Nasari Yogyakarta)	a. Pengembangan Karir (X1) b. Motivasi Kerja (X2) c. Komitmen Organisasi onal (X3) d. Kinerja Karyawan (Y)	Memaka i teknik analisis regresi linier berganda	Menyatakan pengembangan karir dan disiplin kerja terbukti berpengaruh secara positif bagi kinerja. Di sisi lain, motivasi dan komitmen tidak terbukti memberi dampak bagi kinerja. Lalu secara keseluruhan, keempat variabel bebas terbukti berpengaruh pada variabel terikat.

2.3 Kerangka Penelitian

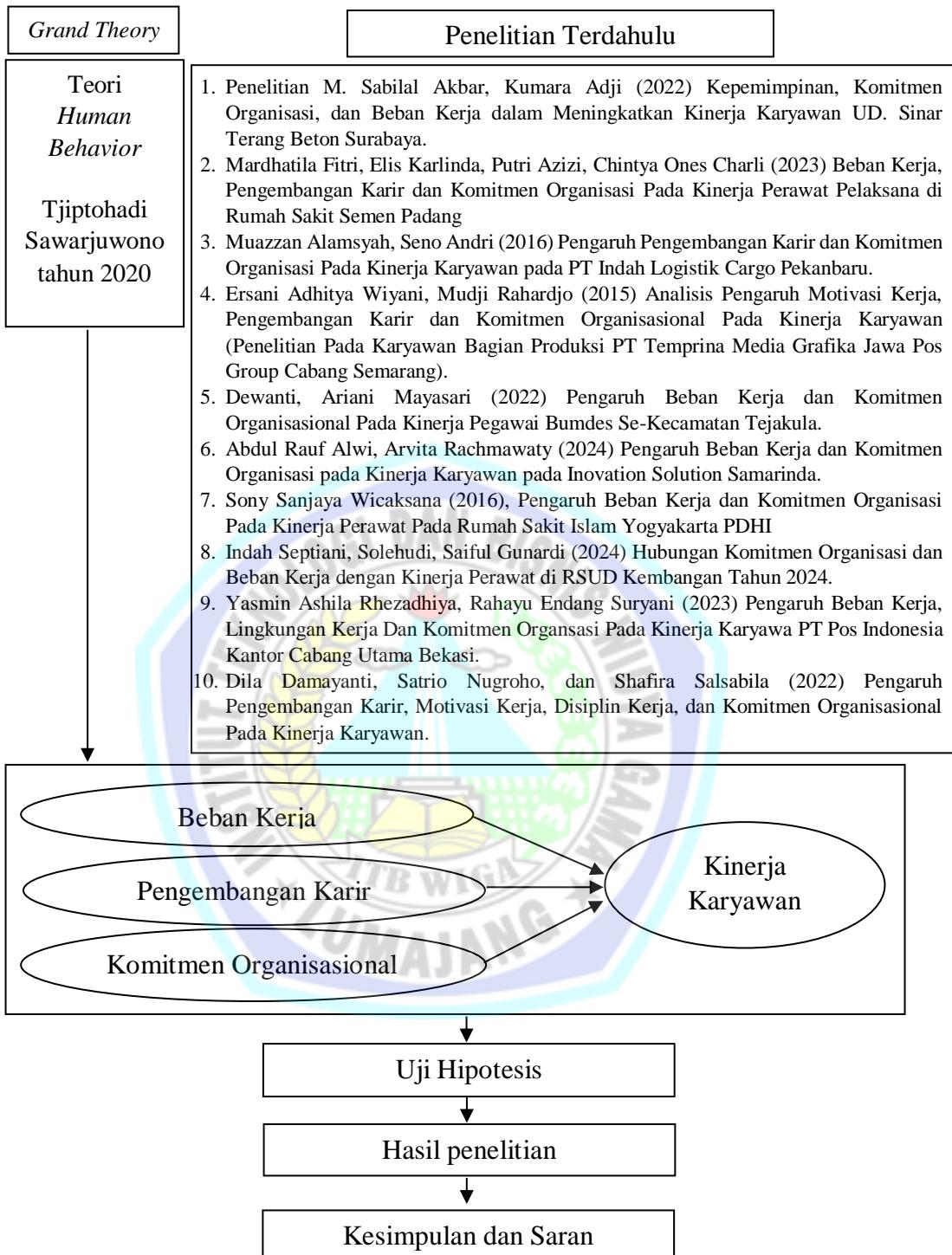
2.3.1 Kerangka Pemikiran

Berdasar pada Sugiyono (2017), kerangka berpikir ialah suatu model konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dengan berbagai faktor yang dianggap sebagai masalah utama. Oleh karena itu, secara teoritis, penting untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Kerangka pemikiran ini dibangun berdasarkan *grand theory* perilaku manusia (*Human Behavior*), yang memandang perilaku individu sebagai hasil dari interaksi antara faktor internal dan eksternal. Dalam konteks ini, perilaku perawat ASN di rumah sakit, bisa terpengaruh banyak faktor yang berkaitan pada beban kerja,

pengembangan karir dan komitmen organisasional. Beberapa penelitian terdahulu sudah memperlihatkan tingginya tanggung jawab atau beban kerja dapat pengaruhi stres dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerja. Penelitian lainnya menyatakan pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan, yang akan berimbas pada peningkatan kinerja. Selain itu, komitmen organisasional yang kuat diyakini dapat memperkuat keterlibatan karyawan dalam tugas-tugas mereka, yang juga berpengaruh positif pada kinerja.

Dengan dasar teori perilaku manusia (*Human Behavior*) dan temuan-temuan dari penelitian terdahulu, kerangka pemikiran ini menggambarkan hubungan antara variabel-variabel itu. Disini, beban kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasional dipandang sebagai faktor yang pengaruh kinerja karyawan. Kerangka pemikiran penelitian ini menjelaskan perkembangan proses pemikiran dari awal hingga akhir. Berikut ialah kerangka pemikiran yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

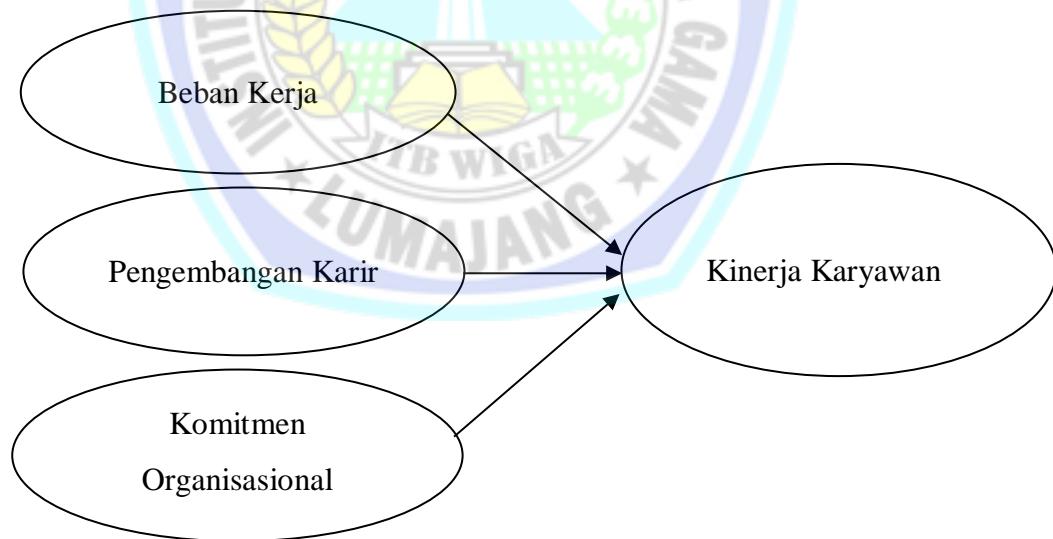
**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Sumber data: Teori yang relevan dan penelitian terdahulu

2.3.2 Kerangka Konseptual

Berdasar pada Sugiyono (2017:60), kerangka konseptual ialah gambaran dari hubungan antar variabel yang sedang diteliti, memperlihatkan jumlah dan sifat masalah penelitian yang perlu diselesaikan. Pengembangan hipotesis dan pemilihan metode analisis statisktik didasarkan pada kerangka ini. Lebih mudah untuk memahami hipotesis, perumusan masalah, dan metodologi penelitian ketika kerangka konseptual diterapkan. Hubungan teoritis antara variabel dalam penelitian juga digambarkan dalam kerangka konseptual.

Berdasarkan uraian landasan teori yang sudah dijelaskan sebelumnya, kerangka konseptual dalam penelitian ini dirumuskan dalam bentuk paradigma penelitian seperti berikut ini:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber: Koesomowidjojo (2017), Hasibuan (2019), Busro (2018)

Variabel-variabel yang digambarkan dalam bentuk elips itu merepresentasikan tiga variabel independen dan satu varibel dependen, dimana variabel dependen terpengaruh variabel independen.

Keterangan:

- a. Variabel dependen merupakan variabel yang terpengaruh variabel independen.
Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen ialah kinerja karyawan.
- b. Variabel independen merupakan variabel yang pengaruh variabel dependen, yang termasuk kedalam variabel independen dalam penelitian ini mencakup:
 - a) Beban Kerja
 - b) Pengembangan Karir
 - c) Komitmen Organisasi

2.4 Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai dugaan sementara pada suatu masalah yang masih memerlukan pembuktian kebenarannya melalui penelitian lebih lanjut.

Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh Siagian. Sondang P (2015) .

Berdasar pada Sugiyono (2017:99), hipotesis ialah sebuah jawaban sementara pada permasalahan penelitian yang sudah dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Dengan demikian, hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan awal yang masih berupa dugaan dan memerlukan pembuktian lebih lanjut untuk memastikan kebenarannya.

Penelitian ini berlandaskan pada teori *Human Behavior*, yang menjelaskan perilaku manusia merupakan hasil interaksi kompleks antara niat, pengetahuan, dan sikap (Saleh, 2018). Dalam konteks organisasi, perilaku kerja individu termasuk

kinerja terpengaruh berbagai stimulus dari lingkungan, seperti beban kerja, kesempatan pengembangan karir, dan komitmen pada organisasi. Berdasar pada Sawarjuwono (2020), perilaku manusia merupakan ekspresi kapasitas fisik, mental, dan sosial sepanjang kehidupan, dan perilaku itu dapat diamati secara empiris. Dalam konteks perawat di rumah sakit, kinerja perawat terpengaruh bagaimana perawat merespon beban kerja, melihat peluang pengembangan karier, serta menilai komitmen mereka pada organisasi tempat mereka bekerja.

Peneliti berpandangan kinerja perawat tidak hanya ditentukan oleh satu aspek tunggal, tetapi merupakan hasil dari beberapa faktor utama. Beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan kinerja karena menimbulkan tekanan fisik dan mental yang berlebihan. Sebaliknya, pengembangan karir yang baik memberi motivasi intrinsik bagi perawat untuk meningkatkan kemampuan dan kontribusinya dalam rumah sakit.

Di sisi lain, komitmen organisasi mendorong perawat untuk loyal, bertanggung jawab, dan mempunyai dedikasi tinggi pada pekerjaannya. Ketiga variabel ini, bila dikelola dengan baik, akan menghasilkan perilaku kerja yang positif dan berpengaruh langsung pada kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan teori *Human Behavior* yang menekankan faktor internal dan eksternal pengaruh perilaku individu. Faktor internal (niat, sikap, pengetahuan) dan eksternal (lingkungan kerja dan organisasi).

Berbagai penelitian terdahulu memperlihatkan beban kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan, khususnya perawat. Penelitian oleh Mardhatila Fitri et al. (2023)

mengungkapkan ketiga variabel itu berpengaruh positif pada kinerja perawat di RS Semen Padang. Temuan serupa juga disampaikan oleh Wicaksana (2016), yang menyatakan beban kerja dan komitmen organisasi secara signifikan pengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Selain itu, Wiyani dan Rahardjo (2015) memperlihatkan motivasi kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasional secara keseluruhan memberi kontribusi positif pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan teori *Human Behavior* dan temuan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan beban kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasional mempunyai hubungan yang signifikan pada kinerja perawat. Ketiganya saling melengkapi dan membentuk pola perilaku kerja yang mencerminkan kesiapan fisik, mental, dan sosial dari individu sebagai tenaga profesional di bidang kesehatan. Oleh karena itu, rumah sakit perlu mengelola ketiga aspek ini dengan saling mendukung guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

a. Beban Kerja Berpengaruh Pada Kinerja Perawat

Berdasar pada Dewanti & Ariani Mayasari (2022) mendefinisikan pengertian beban kerja yakni pembeda antara kemampuan atau kapasitas seseorang dalam menjalankan tugas dengan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan..

Berdasarkan pemahaman itu beban kerja berpengaruh langsung dengan kinerja karyawan. Apabila beban kerja diberi sesuai kapasitas dan kemampuan karyawan, maka produktivitas dan hasil kerja akan meningkat begitu juga sebaliknya.

Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Dewanti & Ariani Mayasari, 2022) menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja dan beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini juga didukung oleh penelitian Indah Septiani *et al.*, 2024 yang juga menyebutkan beban kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

H1 : Beban kerja berpengaruh signifikan pada kinerja perawat ASN RSU dr Haryoto Lumajang.

b. Pengembangan Karir Berpengaruh Pada Kinerja Perawat

Pengembangan karir mempunyai peran strategis dalam mendorong peningkatan kinerja perawat, karena melalui kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan jenjang karir, perawat merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal. Ketika seorang perawat mempunyai harapan dan peluang untuk maju dalam kariernya, maka akan muncul semangat kerja yang tinggi, loyalitas pada organisasi, serta keinginan untuk memberi perawatan yang terbaik pada pasien. Hal ini selaras dengan teori *Human Behavior* yang menekankan perilaku kerja seseorang, termasuk kinerja, dibentuk oleh kombinasi dari motivasi internal, pengalaman, sikap, dan interaksi sosial yang dialami individu dalam lingkungan kerjanya. Dengan kata lain, pengembangan karir yang tepat dapat menjadi stimulus positif bagi peningkatan kualitas kerja perawat.

Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yakni dalam penelitian Wiyani et al. (2015), yang menemukan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil serupa juga disampaikan oleh Sopali,

Karlinda, dan Azizi (2023), yang menyatakan pengembangan karir mempunyai pengaruh positif pada kinerja perawat pelaksana. Oleh karena itu, dapat diasumsikan pengembangan karir berkontribusi secara langsung pada peningkatan kinerja perawat.

H2 : Pengembangan karir berpengaruh signifikan pada kinerja perawat ASN RSU dr Haryoto Lumajang.

c. Komitmen Organisasional Berpengaruh Pada Kinerja Perawat

Komitmen merupakan keinginan dari seseorang untuk memberi kemampuan, pengabdian, mengidentifikasi dan merasa dirinya menjadi bagian dari suatu organisasi ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaiknya dan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu dan membantu mewujudkan tujuan dari organisasi. Komitmen organisasional dapat disebut sebagai kesetiaan karyawan. Dimana karyawan tetap dan ingin melanjutkan dan berpartisipasi dalam organisasi (Damayanti et al., 2022)

Hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan yakni, semakin tinggi tingkat keterlibatan dan kesetiaan karyawan pada organisasi, semakin besar pula dorongan mereka untuk berkontribusi secara maksimal dalam pekerjaan. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan, meningkatkan produktivitas, serta memperlihatkan loyalitas dan tanggung jawab yang lebih besar dalam tugas yang mereka jalankan.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sopali et al., (2023) didapatkan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja perawat

pelaksana. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Rauf Alwi et al., 2024. Membuktikan komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

H3 : Komitmen organisasional berpengaruh signifikan pada kinerja perawat ASN RSU dr Haryoto Lumajang.

