

PENGARUH BEBAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS LAMPUNG

Agus Iskandar Pradana Putra², May Roni², Jefri Andriyanto³

UPBJJ Universitas Terbuka Lampung¹, Universitas Lampung², Universitas Mitra Indonesia

Email correspondence: mayroni@fisip.unila.ac.id

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 20-05-2024 Revisi: 28-05-2024 Terbit: 09-07-2024 Kata Kunci: Beban Kerja, Pengembangan Karir, dan Kinerja Sumber Daya Manusia	<i>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) pada Fakultas Hukum Universitas Lampung. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, dimana pengolahan datanya dilakukan secara statistik. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 65 responden dengan metode Sampling Jenuh, kelompok dari Non Probability Sampling, yaitu dilakukan secara sensus dimana populasi dijadikan sampel yang terdaftar di Fakultas Hukum Universitas Lampung. Adapun sumber data pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang kemudian diolah dengan uji analisis linier berganda. Berdasarkan hasil dan pembahasan dari analisis penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) di Fakultas Hukum. Hasil uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja SDM di Fakultas Hukum Universitas Lampung (Unila).</i>
	Abstract
Keywords: Workload, Career Development, and Human Resource Performance	<i>The purpose of this study was to determine how much influence workload and career development have on the performance of human resources (HR) at the Faculty of Law, University of Lampung. In this study using a quantitative descriptive approach, where the data processing is done statistically. The number of samples taken was 65 respondents using the Saturated Sampling method, a group of Non Probability Sampling, which is done by census where the population is sampled who are registered at the Faculty of Law, University of Lampung. The data source in this study is primary data obtained using a questionnaire which is then processed with multiple linear analysis tests. Based on the results and discussion of this research analysis, it can be concluded that workload and career development have a significant influence on the performance of human resources (HR) at the Faculty of Law. The results of hypothesis testing using multiple linear regression analysis show that there is a significant effect of workload on HR performance at the Faculty of Law, University of Lampung (Unila).</i>

PENDAHULUAN

Sebagai aset utama, setiap pegawai diharapkan menghasilkan kinerja optimal yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Apabila seorang pegawai bekerja secara baik dan sungguh-sungguh akan mampu membuat perusahaan menjadi baik dan meningkatkan investasi perusahaan yang diinginkan. Guna meningkatkan kualitas manajemen perusahaan, salah satunya dapat dilakukan dengan memperhatikan beban kerja pegawai (Irfad et al., 2021).

Beban kerja yang berat dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah dalam bekerja. Oleh karena itu, diperlukan perhitungan beban kerja untuk karyawan. Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria – kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis) (Poakita et al., n.d.).

Beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana karyawan ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari karyawan (Susiarty et al., 2019). Penelitian Munandar (Harini et al., 2018) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi kerja yang ada. Sehingga beban kerja merupakan frekuensi rata-rata aktivitas pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Bila tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun non fisik, waktu yang tersedia, pekerjaan yang dikerjakan berbeda dengan pengalaman dan kompetensi, pekerjaan yang beresiko, maka salah satu masalah yang kerap dihadapi dalam kaitannya dengan situasi dan kondisi dalam lingkungan kerja adalah timbulnya stres kerja (Zulmaidarleni et al., 2019). Beban kerja sendiri merupakan kontributor penting untuk stres, tergantung dari tiap individu menghadapinya. Beban kerja juga sangat berpengaruh kepada motivasi dan kinerja dari pegawai (Siswanto et al., 2019). French dan Caplan (Hastutiningsih, 2019) membedakan beban kerja menjadi dua, kuantitatif yang mengacu pada banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dan kualitatif yang mengacu pada tingkat kesulitan suatu pekerjaan.

Kualitas karyawan sangat ditentukan dari potensi yang dimiliki oleh tiap karyawan itu sendiri. Namun sebagai apapun potensi yang dimiliki oleh karyawan, tidak akan berkembang kalau tidak dibarengi dengan sistem kinerja sumber daya manusia perusahaan yang bagus pula. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan yang mampu bertahan adalah mereka yang mampu menjawab semua tantangan (Finthariasari, n.d.).

Penelitian ini dilakukan pada Fakultas Hukum Universitas Lampung yang mana keseluruhan SDM (Sumber Daya Manusia) saling terkait satu sama lain dibawah struktur organisasi yang sudah ditetapkan. Dalam lingkungan akademis, khususnya di Fakultas Hukum, terdapat perhatian yang semakin meningkat terhadap bagaimana beban kerja dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja sumber daya manusia (SDM). Fenomena ini muncul seiring dengan tuntutan yang semakin kompleks dan dinamis dalam dunia pendidikan tinggi, di mana para akademisi dan staf administrasi diharapkan untuk tidak hanya menjalankan tugas-tugas rutin tetapi juga berpartisipasi dalam penelitian,

pengabdian kepada masyarakat, dan pengembangan profesional berkelanjutan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, menurunkan produktivitas, dan berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, program pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja SDM. Namun, dalam praktiknya, masih banyak institusi pendidikan yang belum mengoptimalkan kedua aspek ini, sehingga mempengaruhi kualitas kinerja dan pelayanan yang diberikan.

Salah satu sikap yang muncul pada karyawan dalam melaksanakan tugasnya yaitu stres kerja. Menurut Sunyoto (2013), stres kerja merupakan satu kondisi dimana karyawan berhadapan dengan sebuah peluang, tuntutan, dan sumber daya yang berhubungan dengan keinginan karyawan tersebut yang hasilnya tidak pasti dan penting. Stres yang tidak diatasi dengan baik dan dibiarkan berlarut-larut akan berakibat pada kondisi mental, emosional, dan ketidakmampuan berinteraksi dengan lingkungannya sehingga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel Beban Kerja (X1) dan Pengembangan Karis (X2) terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) pada Fakultas Hukum Universitas Lampung?.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Pendapat lain dikemukakan oleh Linda, *et. al.* (2014) menyatakan bahwa beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan. Beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Dhini (2017) menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan dalam bentuk fisik maupun psikis yang membutuhkan kemampuan mental dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2018:77). Pengembangan karir merupakan suatu usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan, sehingga membuka kesempatan untuk mendapatkan posisi atau jabatan yang memuaskan kehidupan seorang karyawan. Menurut Haryati (2020), pengembangan karir adalah salah satu fungsi manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat

untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum, proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan, yang lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*). Dari hasil penelitian kinerja ini, kita mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan karyawan baik potensinya maupun kinerja aktualnya (Sutrisno, 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat (Hasibuan, 2018). Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian (Sedarmayanti, 2017). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. (Faustino, 2003).

Pengembangan Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja sumber daya manusia pada Fakultas Hukum Universitas Lampung.
2. H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karier terhadap kinerja sumber daya manusia pada Fakultas Hukum Universitas Lampung.
3. H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja sumber daya manusia pada Fakultas Hukum Universitas Lampung.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah *generalisasi* yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Fakultas Hukum Universitas Lampung yang berjumlah sebanyak 65 orang.

Tabel 3.1. Penentuan Populasi

No.	Keterangan	Jumlah
1.	Subkoordinator Kabag TU	1
2.	Subkoord. Akademik	1
3.	Subkoord. Umum dan Keuangan	1
4.	Subkoord. Perencanaan dan Kepegawaian	1
5.	Subkoord. Kemahasiswaan dan Alumni	1
6.	Akademik	23
7.	Umum dan Keuangan	31
8.	Kemahasiswaan dan Alumni	2
9.	Perencanaan dan Kepegawaian	4
Total		65

Sumber: Fakultas Hukum Universitas Lampung, 2023

Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik survey dengan pendekatan

kuantitatif. Penelitian survey sendiri adalah penelitian yang mengambil sampel dari keseluruhan populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok (Efendi, 1989). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 65 responden seluruh karyawan Fakultas Hukum Universitas Lampung sampai tahun 2023.

Analisis Regresi Linear Berganda pada penelitian ini digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen (Kinerja Sumber Daya Manusia), Bila variabel independen (Beban Kerja, Pengembangan Karir) sebagai indikator, Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 Dan X_2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu indikator dikatakan valid apabila r_{hitung} dan r_{tabel} bernilai positif. Uji validitas dalam penelitian ini yang dilakukan dalam satu kali pengujian menggunakan dua sampel penelitian yaitu sampel yaitu 65 responden. Nilai r_{tabel} didapat dari rumus $n-2$ ($65-2=63$) yakni didapat r_{tabel} sebesar 0,244. Adapun hasil uji validitas, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
		N=65	N=65	
Beban Kerja (X_1)	Item 1	0,651	0,244	Valid
	Item 2	0,641	0,244	Valid
	Item 3	0,834	0,244	Valid
	Item 4	0,631	0,244	Valid
	Item 5	0,668	0,244	Valid
Pengembangan Karir (X_2)	Item 1	0,870	0,244	Valid
	Item 2	0,497	0,244	Valid
	Item 3	0,845	0,244	Valid
	Item 4	0,913	0,244	Valid
	Item 5	0,706	0,244	Valid
Kinerja Sumber Daya Manusia (Y)	Item 1	0,671	0,244	Valid
	Item 2	0,832	0,244	Valid
	Item 3	0,865	0,244	Valid
	Item 4	0,768	0,244	Valid
	Item 5	0,783	0,244	Valid

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa nilai r hitung seluruh indikator pernyataan lebih besar dari r tabel artinya seluruh pernyataan pada indikator variabel Beban Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia dapat dinyatakan valid. Uji reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan), dari analisis data dengan pengujian reliabilitas dengan menggunakan statistik *cronback alpha* (α). Suatu variabel yang dikatakan *reliable* jika nilai *cronback alpha* $> 0,60$ Sehingga di dapatkan hasil yang di lihat

dari tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7. Uji Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	Batas Minimum	Keterangan
	N=65	0,60	
Beban Kerja (X1)	0,714	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,852	0,60	Reliabel
Kinerja Sumber Daya Manusia (Y)	0,845	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, diketahui bahwa hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa variabel penelitian memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga pernyataan dalam kuesioner di jadikan instrument penelitian oleh peneliti sudah dapat dipercaya (*reliabel*). Setelah dilakukan pengujian instrumen yang mana hasilnya menyatakan bahwa data penelitian adalah valid dan *reliable*.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah serta besaran dari lebih dari satu arah pengaruh X dan Y. berdasarkan analisis memakai aplikasi SPSS versi 21 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.352	1.670		1.408	.164		
	Beban Kerja	.477	.134	.384	3.560	.001	.725	1.379
	Pengembangan Karir	.503	.133	.407	3.769	.000	.725	1.379
a. Dependent Variable: Kinerja Sumber Daya Manusia								

Berdasarkan pada tabel di atas 4.11 diatas, maka persamaan regresi yang didapatkan dari hasil perhitungan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Persamaan hasil regresi linier sederhana diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta (α) sebesar 2,352 jika kenaikan sebesar 0 artinya dengan dipengaruhi variabel Beban Kinerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) maka variabel Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) dianalogikan bernilai sebesar konstanta tersebut.

a. Uji Sugnifikan Simultan (Uji F)

- 1) Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ dan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka variabel bebas Beban Kinerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) maka H_a diterima dan H_o ditolak
- 2) Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ dan $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas Beban Kinerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) maka H_a ditolak dan H_o diterima.

- 1) Rumus $F_{\text{tabel}} = \text{df penyebut } (n-k), \text{ df pembilang } (k-1)$
- 2) Maka $F_{\text{tabel}} = (65-2-1) = 62$ sehingga didapatkan F_{tabel} sebesar 3,15.

n	: Sampel	k-1	: Derajat Pembilang
k	: Jumlah Variabel	n-k	: Derajat Penyebut

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	221.439	2	110.720	28.236	.000 ^b
	Residual	243.114	62	3.921		
	Total	464.554	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Sumber Daya Manusia						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Beban Kerja						

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 28,236 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,15. Karena nilai F_{hitung} 28,236 > F_{tabel} 3,15 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel Beban Kinerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) di Fakultas Hukum Universitas Lampung.

b. Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $\text{sig} < 0,05$, dan $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh secara parsial variabel bebas Beban Kinerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- 2) Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ dan $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel maka Beban Kinerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) H_a ditolak dan H_o diterima.

Dengan rincian menentukan T_{tabel} sebagai berikut :

- 1) Menggunakan T_{tabel} dengan tingkat kepercayaan $95\% = 0,05$
- 2) Rumus mencari $T_{\text{tabel}} = (n-k) \alpha 0,05 (5\%)$
- 3) Maka $T = (0,05)$ dan $(65-2) = 63$, sehingga $0,05$ dengan 63 didapatkan nilai T_{tabel} sebesar 1.295

Keterangan :

n : Sampel

k : Variabel

α : Nilai Konstanta

Tabel 4.13 Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.352	1.670		1.408	.164		
	Beban Kerja	.477	.134	.384	3.560	.001	.725	1.379
	Pengembangan Karir	.503	.133	.407	3.769	.000	.725	1.379
a. Dependent Variable: Kinerja Sumber Daya Manusia								

Sumber: data diolah menggunakan software IBM SPSS statistics 21 pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Beban Kinerja (X_1) dilihat dari nilai $T_{\text{hitung}} 3,560 > T_{\text{tabel}} 1,295$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Variabel Beban Kinerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) di Fakultas Hukum Universitas Lampung. Maka kesimpulannya H_o ditolak dan H_a diterima sehingga sesuai dengan hipotesis yang diajukan.
- 2) Pengembangan Karir (X_2) dilihat dari nilai $T_{\text{hitung}} 3,769 > T_{\text{tabel}} 1,295$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) di Fakultas Hukum Universitas Lampung. Maka kesimpulannya H_o ditolak dan H_a diterima sehingga sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

c. Uji Determinan R^2

Uji Koefisien Determinasi R^2 yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau dengan kata lain nilai koefisien determinasi atau R^2 ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas Beban Kinerja (X_1) dan Pengembangan Karir secara bersama-sama terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y).

Tabel 4.14 Uji Determinan R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.690 ^a	.477	.460	1.98020	2.020

Sumber: data diolah menggunakan software IBM SPSS statistics 21 pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, hasil Uji Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa besarnya nilai yang diperoleh Adjusted R Square sebesar 0,460 akan diubah menjadi persentase yaitu sebesar 46% yang variabel bebas Beban Kinerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh sebesar 46% terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) di Fakultas Hukum Universitas Lampung. Sedangkan sisanya 64% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pada penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Beban Kinerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Fakultas Hukum Universitas Lampung” jumlah total responden sebanyak 65 responden karyawan Pada Fakultas Hukum Universitas Lampung yang berhubungan kinerja sumber daya manusia yang ada di fakultas hukum. Pernyataan yang dibuat sesuai dengan indikator masing-masing variabel. Dengan jumlah pernyataan yang ada di kuesioner sebanyak 5 pernyataan untuk variabel Beban Kinerja (X_1), 5 pernyataan untuk variabel Pengembangan Karir (X_2) dan 8 pernyataan untuk Kinerja Sumber Daya Manusia (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Beban Kinerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Fakultas Hukum Universitas Lampung. Dimana dari hasil analisis, hasil uji hipotesis maka dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pengaruh Beban Kinerja (X_1) Dan Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y)

Berdasarkan penelitian ini hasil uji statistik menunjukkan bahwa beban kinerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja sumber daya manusia. Dengan dibuktikan hasil uji hipotesis F_{hitung} sebesar 28,236 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,15. Karena nilai F_{hitung} 28,236 > F_{tabel} 3,15 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel Beban Kinerja (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) di Fakultas Hukum Universitas Lampung.

Dalam hal ini hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja sumber daya manusia (Idayanti et al., 2020). Juga secara simultan beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (Martini dan Sitiari, 2018). Namun demikian, ada hasil penelitian yang menemukan bahwa beban kerja dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia (Khasifah, dan Nugraheni, 2015).

b. Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y)

Didalam penelitian ini dilihat dari uji statistik, Pengaruh Beban Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) berdasarkan hasil uji T diperoleh Beban Kinerja (X_1) dilihat dari nilai $T_{hitung} 3,560 > T_{tabel} 1,295$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Variabel Beban Kinerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) di Fakultas Hukum Universitas Lampung. Maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Secara empiris hasil penelitian ini relatif masih kurang dielaborasi oleh kebanyakan penelitian. Namun demikian, Beban Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Dewi, 2018). Juga terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan (Setyowati dan Ulfa, 2020). Demikian juga temuan yang menunjukkan beban kerja memiliki pengaruh menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (Arip, 2021). Dengan demikian, beban kerja yang merupakan jumlah dari hasil kerja dan catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu sebagai mana pendapat Moekijat (2004), dalam penelitian ini dapat terpenuhi. Demikian juga dengan teori ini “setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan, beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental (Zulkifli, 2016) benar-benar nyata dalam dunia kerja. Tetapi teori yang menyatakan “beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress (Sunyoto, 2012), dalam penelitian ini relatif terlihat dengan jelas.

c. Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y)

Didalam penelitian ini dilihat dari uji statistik, Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) berdasarkan hasil uji T diperoleh Pengembangan Karir (X_2) dilihat dari nilai $T_{hitung} 3,769 > T_{tabel} 1,295$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Y) di Fakultas Hukum Universitas Lampung Maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Partiwi & Sriathi (2017) dan Riana & Dewi (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian dari Bhojak Shaktidwipa (2015) menyatakan bahwa peluang pengembangan karir secara positif meningkatkan kepuasan karyawan untuk tinggal diorganisasi. Sistem upah yang

efisien mempengaruhi karyawan untuk tinggal lebih lama, karena jika kompensasinya yang didapatkan sesuai dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan tinggal lebih lama. Penelitian yang dilakukan oleh Swambawa Putra (2016), menjelaskan apabila kompensasi yang tinggi maka karyawan meningkat. Haider et al. (2015) menemukan bahwa kompensasi memiliki hubungan positif dengan retensi karyawan. Palwasha et al. (2016) menemukan bahwa kompensasi sebagai faktor penting yang mempengaruhi niat karyawan untuk tinggal.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari analisis penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) di Fakultas Hukum. Hasil uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja SDM di Fakultas Hukum Universitas Lampung (Unila). Selain itu, hasil uji hipotesis juga mengindikasikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM di Fakultas Hukum Unila. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen beban kerja yang efektif dan program pengembangan karir yang terstruktur untuk meningkatkan kinerja SDM di lingkungan akademis tersebut.

Adapun saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja SDM di Fakultas Hukum Unila dinilai baik. Akan tetapi sebaiknya perusahaan masih harus mengkaji hal-hal seperti lebih memperhatikan tugas yang diberikan kepada karyawan, apakah kondisi ruang kerja didalam maupun diluar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan pada perusahaan dan saling memberi dukungan antar karyawan.
2. Bagi Fakultas Hukum Unila, mengingat beban kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM, maka Fakultas Hukum Unila harus tetap menjaga dan mempertahankan SDM dan lebih meningkatkan segala aspek yang berpengaruh terhadap kinerja SDM, agar tetap pada tingkat yang baik agar tercapainya visi dan misi fakultas lebih efektif dan efisien.
3. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lainnya seperti lingkungan kerja, *jobdesk* dan tanggung jawab pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja SDM di Fakultas Hukum Unila.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajeimein Sumbeir Daya Manusiia*. Yogyakarta: Grup Peineirbiit CV Budii Utama.
- Andi, D., Wiguna, M., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2022). *Peran Manajemen SDM dalam Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Atlas Resources Tbk Jakarta Selatan*. 11(1), 31–40.
- Azhar Affandi. (2021). “*Manajeimein Sumbeir Daya Manusiia Strateigiic (Strateigii Meingeilola Karyawan) Dii Eira 4.0*”.
- Ghozalii, Iimam. (2018). *Apliiikasi Analiisiis Multiivariiatei deingan Program IiBM SPSS 25*. Badan Peineirbiit Uniiweirsiitas Diiponeigoro: Seimarang.
- Iida, Ciipta, Rabiiyatul. (2021). “*Manajeimein Sumbeir Daya Manusiia (Eira Reivolusii Iindustrii 4.0)*”.

- Irfad, A., Sanusi, F., & Mukhsin, M. (2021). *Manajsemen Beban Kerja, Konflik Kerja dan Stres Kerja : Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Intervening Di PT. Harapan Teknik Shipyard*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa, 5(1), 16–32.
- Maulana, A. L. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sarana Utama Adimandiri (SUA)* Jurnal bahasa Indonesia, Hal . 4164- 4173. 7(3), 4164–4173.
- Riyanto dan Hatmawan. (2020). “Metode Riset Penelitian Kuantitatif”.
- Rohiita. (2021). “ *Meitodei peineiliitiian (panduan praktiis untuk mahasiiswa dan guru)* “.
- Riizkii Afrii Mulia. (2021). “*Manajeimein Sumbeir Daya Manusiia (Teiorii Apliikasii Dalam Peiniingkatan Kiineirja)*”.
- Srii Suliistyanto. (2018). “*Manajeimein Laba (Teiorii Dan Modal Eimpiiriis)*”.
- Sudaryono. (2021). “ *Statiistiika 1 (Statiistiika Deiskriptiif Untuk Peineiliitiian)* ”.
- Sugiiyono. (2018). “ *Meitodei Peineiliitiian Kuantitiatiif, Kualitiatiif dan R&D. Bandung: Alfabeta* ”.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Syofiian Siireigar. (2017). “ *Meitodei Peineiliitiian Kuantitiatiif (Diileingapii Deingan Peirbandiingan Peirhiitungan Manual Spss)* ”.
- Utomo, S. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa*. Parameter, 4(2).
- Vanchapo, A. R. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media, 2020.
- V. Wiiratna Sujarweinii. (2018). “*Meitodei Peineiliitiian: Leingkap, Praktiis, Dan Mudah Diipahamii*”. Yogyakarta: Pustaka Baru Preiss”.