

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Dalam era sekarang ini sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan dari organisasi yang diharapkan. Jadi sebuah organisasi perlu bisa mengontrol dan mengelolah sumber daya manusia dengan efektif dan efisien dalam mempertahankan eksistensinya, khususnya para karyawannya (Nurliani *et al.*,2019).

Sumber daya manusia berkualitas dapat dilihat dari hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Salah satu sebab yang dapat mempengaruhi kesuksesan perusahaan yakni kinerja karyawan. Kinerja karyawan termasuk dalam ukuran keberhasilan untuk menuntaskan pekerjaannya yang mampu membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan bersama dalam jangka waktu tertentu (Marzuki *et al.*, 2018).

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang perusahaan miliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik mempunyai efektifitas dalam menangani produksi, menangani sumber daya manusianya,

menentukansasaran yang harus dicapai baik secara individual maupun organisasional. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi, pengabdian yang besar kepada perusahaan, disiplin, kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang professional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, *et al.*, 2016:40).

Mangkunegara (201:67) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi (Robbins 2016). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik.

Menurut Prasastyadi (2016) kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Perusahaan berupaya melakukan peningkatan kinerja karyawan dengan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal agar dapat bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan berkurang apabila kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan juga berkurang (Riyadi, 2016).

PT. Delta Satria Dewata adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan dalam negeri barang hasil industri. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Imam Bonjol No. 226 A Denpasar Banjar Buagan, Kelurahan Pemecutan Kelod, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Madya Denpasar. PT. Delta Satria Dewata didirikan dengan Akta Notaris Miryam Magdalena Indrani Wiardi SH, No. 52 tanggal 26 November 1990 yang kemudian diadakan perubahan berdasarkan Akta No. 6 tertanggal 04 Juni 1992. Dalam kegiatannya, PT. Delta Satria Dewata mendistribusikan barang-barang hasil industri ke supermarket yang ada di Bali. Sehingga PT. Delta Satria Dewata melakukan aktivitas usaha yang tergolong dalam Distributor. Salah satu produknya adalah *ice cream* Campina, sehingga para karyawannya dituntut untuk mempromosikan dan menjual produk kepada konsumen sesuai target yang diminta oleh perusahaan. Oleh karena itu, karyawan PT. Delta Satria Dewata secara langsung telah melakukan pengembangan karier dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan bagian penjualan pada PT. Delta Satria Dewata diketahui bahwa permasalahan kinerja karyawan pada indikator kualitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari data penjualan perusahaan yang belum mencapai target penjualan yang diinginkan perusahaan. Adapun data persentasi realisasi penjualan pada PT. Delta Satria Dewata disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Penjualan PT. Delta Satria Dewata**  
**Periode Januari – Desember 2020**

Bulan	Penjualan		
	Target	Realisasi	Persentase Realisasi
Januari	500.000.000	556.875.000	111%
Februari	500.000.000	546.875.000	109%
Maret	500.000.000	508.937.000	102%
April	500.000.000	487.480.000	97%
Mei	500.000.000	476.857.000	95%
Juni	500.000.000	436.805.000	87%
Juli	500.000.000	406.750.000	81%
Agustus	500.000.000	400.770.000	80%
September	500.000.000	396.800.000	79%
Oktober	500.000.000	376.578.000	75%
November	500.000.000	326.975.000	65%
Desember	500.000.000	306.555.000	61%
<b>Jumlah</b>	<b>6.000.000.000</b>	<b>5.228.257.000</b>	<b>87%</b>

Sumber : PT. Delta Satria Dewata (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa persentase realisasi penjualan pada PT. Delta Satria Dewata periode Januari sampai Desember 2020 belum mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pada periode tahun 2020 persentase realisasi penjualan pada PT. Delta Satria Dewata hanya sebesar 87%, di mana persentase tersebut masih jauh dari target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut harus segera dibenahi agar karyawan pada PT. Delta Satria Dewata di tahun berikutnya dapat memberikan kinerja yang baik dengan pencapaian target yang terpenuhi, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir (Ronita dan Suryaningtyas, 2020). Menurut Mangkunegara (2016:27) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka

di organisasi, agar organisasi dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Marwansyah (2016:208) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. Sedangkan menurut Sunyoto (2016:164), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya (Nugroho dan Kunartinah, 2017). Kegiatan pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja. Pengembangan karir juga berguna bagi karyawan, apabila kemampuan yang dimiliki tinggi maka hasil yang dihasilkan juga memuaskan bagi diri sendiri dan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada PT. Delta Satria Dewata, permasalahan yang berkaitan dengan pengembangan karir dapat dilihat pada indikator pelatihan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa program-program pelatihan kerja untuk pengembangan karir karyawan yang diberikan oleh perusahaan belum dilakukan secara berkala. Di samping itu, pada saat dilakukan pelatihan pengembangan karir, materi yang diberikan kurang memenuhi kebutuhan karyawan. Karyawan PT. Delta Satria Dewata yang mayoritas usia muda, cenderung lebih menyukai bahasa yang tidak terlalu baku juga kuno, mereka lebih menyenangi bahasa yang santai atau bahasa mereka sehari-hari. Untuk meningkatkan mutu atau kinerja karyawan melalui pengembangan karir,

pelatihan harus dipersiapkan dengan baik untuk mencapai hasil yang memuaskan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ronia dan Suryaningtyas (2020), Sudaryana (2020), Sudrajat (2020), Yusup dan Saragih (2020) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Kaseger, dkk (2017) menemukan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kegiatan pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja. Dengan begitu pengembangan karir diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Mahmud, 2020). Menurut Robbins (2016:164) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan organisasi, serta berniat menjaga keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibanding kepentingannya sendiri.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2016:15). Bagaimanapun dalam Mahmud *et al* (2016)

menyatakan bahwa komitmen dapat berkembang apabila pegawai mampu menemukan harapannya dan memenuhi kebutuhannya dalam sebuah organisasi. Seorang pekerja dengan komitmen organisasi, yang tinggi ataupun rendah akan memiliki sikap yang berbeda terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan performa kerja yang sesuai dengan harapan, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Ketika komitmen diberikan kepada organisasi, maka perilaku psikologis yang diharapkan akan muncul melalui hubungan antara tujuan organisasi dengan karyawan. Karyawan yang loyal dan memiliki keterlibatan kerja, dan cenderung menghasilkan kinerja yang lebih tinggi (Luthans, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Hayati, dkk (2020), Kurniawan, dkk (2020), Mahmud (2020), Widayati dan Triana (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Rahmawati dan Juwita (2019) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 5 orang karyawan pada PT. Delta Satria Dewata, permasalahan yang berkaitan dengan komitmen organisasi dapat dilihat pada indikator komitmen normatif (*normative commitment*). Karyawan hanya beranggapan bahwa bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan, sehingga hal ini menyebabkan nilai-nilai dalam diri karyawan mulai luntur. Keadaan ini didukung dengan masih ada sebagian besar karyawan yang perlu ditingkatkan kinerjanya, karena beberapa karyawan terlihat terlalu santai

dalam melakukan pekerjaan sehingga jam kerja efektif sering tidak dimanfaatkan dengan baik untuk melakukan pekerjaan kantor.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Delta Satria Dewata”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Satria Dewata?
- 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Satria Dewata?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Satria Dewata.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Satria Dewata.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan member manfaat, antara lain sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh pengembangan karir dan

komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan serta dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.

## 2) Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak lain. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi pihak PT. Delta Satria Dewata dan dapat mengetahui pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dan bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2016).

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2016). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu

berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

### **2.1.2 Pengembangan Karir**

#### **1. Pengertian Pengembangan Karir**

Menurut Mangkunegara (2016:27) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Selain itu Menurut Marwansyah (2016:208) pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. Sedangkan menurut Sunyoto (2016:164), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Menurut Isyanto (2016) pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Karir dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah tetapi berkaitan, yang memberikan kesinambungan,

ketenteraman, dan arti dalam hidup seseorang. Pengembangan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan (Yulita, 2017:436) pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang.

Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap karyawan untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik (Yulita, 2017:437). Pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa yang akan datang dan perencanaan sumber daya manusia. Dari sudut pandang karyawan, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa yang akan datang di dalam organisasi terhadap para karyawannya. Bagi organisasi, pengembangan karir memberikan jaminan bahwa akan tersedia karyawan-karyawan yang akan mengisi posisi-posisi yang akan lowong di waktu mendatang.

Menurut Priansa (2016), pengembangan karir merupakan *outcomes* atau hasil yang berasal dari interaksi antara karir individu dengan proses manajemen karir yang berlaku di dalam perusahaan. Kadarisman (2016) menjelaskan pengembangan karir seorang karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyai hari, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, kemajuan serta kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah pengembangan karir adalah proses

peningkatan jenjang karir seorang karyawan melalui program yang direncanakan dan diterapkan oleh suatu perusahaan.

## 2. Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Mangkunegara (2016:77-78) tujuan pengembangan karir adalah sebagai berikut:

### a. Membantu dalam Pencapaian Tujuan Individu dan Perusahaan

Seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja baik untuk menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu dapat tercapai.

### b. Menunjukkan Hubungan Kesejahteraan Karyawan

Perusahaan dapat merencanakan karir karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan agar karyawan lebih tinggi loyalitasnya.

### c. Membantu Karyawan Menyadari Kemampuan Potensi Mereka

Pengembangan karir dapat membantu menyadarkan karyawan atas kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan sesuai dengan potensi dan keahliannya.

### d. Memperkuat Hubungan antara Karyawan dan Perusahaan

Pengembangan karir dapat memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.

### e. Membuktikan Tanggung Jawab Sosial

Pengembangan karir suatu cara yang dapat menciptakan karyawan untuk menjadi lebih bermental sehat.

Tujuan pengembangan karir untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan terhadap karyawan, agar semakin mampu memberikan hasil yang terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis

organisasi/perusahaan. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat, itu berpengaruh langsung pada peluang bagi seorang karyawan untuk memperoleh posisi/jabatan yang diharapkan dan dicita-citakan.

### 3. Faktor-Faktor Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2016:278) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

#### a. Prestasi kerja

Prestasi kerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir 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 karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

#### b. Eksposur

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

#### c. Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan exposure diluar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan professional. Jaringan tersebut akan

sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

d. Kesetiaan terhadap organisasi

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

e. Pembimbing dan sponsor

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

f. 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.

#### 4. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2016:80), indikator untuk mengukur pengembangan karir adalah sebagai berikut:

##### a. Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu faktor penentu sikap seseorang. Pendidikan seseorang memiliki hubungan yang erat dengan apa yang ia pikirkan dan kerjakan. Semakin baik pendidikan seseorang, semakin baik pula ia melakukan pekerjaannya. Juga, semakin baik pendidikan seseorang, semakin sadar pula ia melakukan suatu pekerjaan dengan sempurna. Pendidikan adalah tanggapan karyawan terhadap kesesuaian jenjang dan jenis pendidikan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan, serta wawasan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kompetensi.

##### b. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh karyawan.

##### c. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

### 2.1.3 Komitmen Organisasi

#### 1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2016:164) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan organisasi, serta berniat menjaga keanggotaannya dalam organisasi itu.

Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibanding kepentingannya sendiri.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2016:15). Bagaiman dalam Mehmud *et al* (2016) menyatakan bahwa komitmen dapat berkembang apabila pegawai mampu menemukan harapannya dan memenuhi kebutuhannya dalam sebuah organisasi. Sopiah (2018:155) menyatakan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Mowday dalam Prabowo (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasi menurut Eaton *et al* (2016) merupakan derajat seseorang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi dan keinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya.

Menurut Allen *and* Meyer (2016) komitmen organisasi adalah sikap kedekatan hubungan antara seorang karyawan atau individu terhadap organisasi yang diwujudkan dengan loyalitas, dan keinginan untuk tetap tinggal karena dilibatkannya karyawan dalam organisasi. Sedangkan menurut Robbins (2016) komitmen organisasi merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Komitmen terhadap organisasi merujuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi dan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan organisasi dimana individu mengidentifikasikan dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan tempat ia bekerja serta menjaga keanggotaan dalam organisasi.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Sopiah (2018:164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Supriyanto (2016:124) mengemukakan ada sejumlah faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal yang meliputi *job expectation, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keluhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- b. Faktor organisasi, meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
- c. *Non-organizational factors*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu karyawan akan meninggalkannya.

### 3. Tingkatan-Tingkatan Komitmen

Menurut Robbins (2016) komitmen dibedakan dalam tiga tingkatan atau derajat, sebagai berikut:

- a. Komitmen pada tugas (*Job Commitment*), Merupakan komitmen yang berhubungan dengan aktiva kerja. Komitmen pada tugas dipengaruhi oleh karakteristik pribadi seperti kesesuaian orang dengan pekerjaannya dan karakteristik.
- b. Komitmen pada karir (*Career Commitment*), komitmen pada karir lebih luas dan kuat dibandingkan dengan komitmen pada pekerjaan tertentu. Komitmen ini lebih berhubungan dengan bidang karir daripada sekumpulan aktivitas dan merupakan tahap dimana persyaratan suatu pekerjaan tertentu memenuhi aspirasi karir individu.
- c. Komitmen pada organisasi (*Organizational Commitment*), merupakan jenjang komitmen yang paling tinggi tingkatannya. Porter dan Steers (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat keterikatan relatif dari individu terhadap organisasinya.

#### 4. Tujuan Komitmen

Luthans (2016:76), mendefinisikan indikator komitmen melalui 5 dimensi, yaitu:

- a. Akan menimbulkan rasa percaya diri
- b. Dapat menjalankan tugas menuju perubahan yang lebih baik lagi
- c. Meningkatkan semangat dalam bekerja
- d. Dapat memenuhi semua tanggung jawab
- e. Mempunyai keteguhan jiwa, sosial tinggi, dan mampu bertahan pada masa sulit.

#### 5. Indikator Komitmen Karyawan

Menurut Allen and Meyer dalam Sopiah (2018:164) komitmen karyawan sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu:

- a. Komitmen Afektif (*Affective commitment*) yaitu terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- b. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*) yaitu muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- c. Komitmen Normatif (*Normative commitment*) yaitu timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

## 2.1.4 Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2016:327), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2016:18) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan menurut Sandy (2016:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Bangun (2016:231), kinerja yaitu hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang di sebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Sutrisno (2016:170) mengemukakan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Sedangkan menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode terakhir. Menurut Thamrin (2016) kinerja didefinisikan sebagai hasil dari upaya seseorang yang dicapai dengan adanya usaha, kemampuan, dan persepsi tugas.

Menurut Prasastyadi (2016) kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Perusahaan berupaya melakukan peningkatan kinerja karyawan dengan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal

agar dapat bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan berkurang apabila kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan juga berkurang (Riyadi, 2016).

Berdasarkan pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 2. Faktor – Faktor Kinerja

Menurut Mahmudi (2016:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### 3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2016:68) karakteristik kinerja karyawan yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### 4. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. secara spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2016) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang pesyaratan kinerja.

- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang – kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang siembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksana dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal – hal yang perlu di rubah.

## **5. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penguasaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya**

### **2.1.1 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

1. Kaseger, dkk (2017) meneliti Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukka bahwa pengembangan karir, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen pengembangan karir. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Delta Satria Dewata, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

2. Ronia dan Suryaningtyas (2020) meneliti Pengaruh Pengembangan Karir Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PR. Trubus Alami. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PR. Trubus Alami. Artinya, semakin tinggi pengembangan karir dan *reward* yang ada di PR. Trubus Alami maka, semakin baik pula kedua variabel mempengaruhi kinerja yang ada di perusahaan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen pengembangan karir. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Delta Satria Dewata, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

3. Sudaryana (2020) meneliti *Effect of Compensation and Carerr Development to The Employee Performance* (Study at PT. Benesse Indonesia). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Benesse Indonesia secara parsial. Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Benesse Indonesia secara parsial. Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Benesse Indonesia secara simultan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen pengembangan karir. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Delta Satria Dewata, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

4. Sudrajat (2020) meneliti Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Arthindo Utama. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pengembangan karir secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen pengembangan karir. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Delta Satria Dewata, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

5. Yusup dan Saragih (2020) meneliti Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik, serta analisis deskriptif variabel pengembangan karier termasuk dalam kategori baik. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen pengembangan karir. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Delta Satria Dewata, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

### **2.1.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

1. Rahmawati dan Juwita (2019) meneliti Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Lantabur, sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Lantabur.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen komitmen organisasi. Selain itu,

penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Delta Satria Dewata, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

2. Hayati, dkk (2020) meneliti Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Data dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Sungai Rotan 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Sungai Rotan 1. Komitmen organisasi dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Sungai Rotan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen komitmen organisasi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Delta Satria Dewata, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

3. Kurniawan, dkk (2020) meneliti Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis

yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi, berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang. Disiplin Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang. Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen komitmen organisasi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Delta Satria Dewata, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

4. Mahmud (2020) meneliti Pengaruh Kepemimpinan, Iklim, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Grand Palace Hotel Kota Makassar. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Iklim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel yang paling dominan adalah variabel kepemimpinan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen komitmen organisasi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Delta Satria Dewata, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.

5. Widayati dan Triana (2020) meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Frontliner. Variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Frontliner PT Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Tangerang Bintaro.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen komitmen organisasi. Selain itu, penelitian sebelumnya juga menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada PT. Delta Satria Dewata, dimana pada penelitian sebelumnya tidak pernah dilakukan.