

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia juga harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, dalam ruang lingkup perusahaan dapat dinilai bahwa perusahaan dapat berkembang dan maju dikarenakan adanya sumber daya manusia yang berkualitas unggul dalam menggerakkan suatu perusahaan atau organisasi. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki kinerja yang baik dan optimal, maka dapat membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan dan dapat menggerakkan perusahaan semakin maju dan berkembang (Supomo dan Nurhayati, 2018:7).

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur hasil pencapaian dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang ada pada setiap perusahaan mempunyai kriteria yang berbeda-beda sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan. Potensi yang dimiliki individu juga mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dimana potensi tersebut dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja secara maksimal terhadap kegiatan operasional perusahaan, serta dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang lebih baik (Mangkunegara, 2018:67).

Etos kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam kegiatan operasional perusahaan saat menjalankan tugas-tugas yang sudah ditetapkan perusahaan. Menurut Sinamo (2017:30), etos kerja merupakan suatu potensi yang ada pada diri individu, yang berkaitan dengan moralitas dan tingkat ketekunan yang dapat meningkatkan rasa percaya diri yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara bersungguh-sungguh. Hasil penelitian dari Pratana dan Abadi (2018), Husaeni, dkk. (2019), Aulia (2020) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dari Timbuleng dan Sumarauw (2015), Yasdianto, dkk. (2020) menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kegiatan operasional perusahaan tidak hanya ditunjang dengan adanya etos kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, tetapi pengembangan karir karyawan juga sangat penting untuk diperhatikan. Menurut Samsudin (2016:141), pengembangan karir merupakan rangkaian jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan swasta maupun di pemerintahan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis perusahaan. Hasil penelitian dari Cholishshofi dan Bahiroh (2022), Muna dan Isnowati (2022), Fata, dkk. (2022) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dari Nuriyah, dkk. (2022), Felisa (2020) menunjukkan bahwa

pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi dapat menentukan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Kaswan (2017:125), komitmen organisasi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan loyalitas dalam diri individu yang mempunyai keterikatan kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap karyawannya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Komitmen organisasi akan terbentuk berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama, dan rasa memiliki dari para karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian dari Putri (2019), Sabrina dan Affandi (2022), Bolung, dkk. (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dari Alam dan Nursiam (2020), Manopo, dkk. (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil pada CV. Tegu Kopi Kintamani. Sebelum adanya CV. Tegu Kopi Kintamani, tempat ini diduduki oleh restaurant yang bernama Grand Puncak Sari. Grand Puncak Sari Restaurant merupakan salah satu restoran yang berdiri pada tahun 1996 dan beralamat di Jl. Raya Penelokan, Batur Tengah, Kec. Kintamani, Kabupaten Bangli, Bali 80652. Grand Puncak Sari hanya menyajikan aneka masakan Indonesia disertai dengan pemandangan gunung Batur. Namun sangat disayangkan, kisaran awal tahun 2019 restoran ini sudah tidak bisa beroperasi dengan maksimal yang mengakibatkan tidak lagi ada

pengunjung yang berkunjung ke Grand Puncak Sari. Dengan adanya permasalahan tersebut, maka pimpinan Grand Puncak Sari memiliki ide baru yaitu pada akhir tahun 2019 membuat sebuah café baru yang konsepnya berbeda dari Grand Puncak Sari. Café baru tersebut berkonsepkan *coffee shop* kekinian yang dimana rencana target pasarnya dari kalangan remaja hingga dewasa. Pada akhir tahun 2019 berdirilah sebuah café yang bernama CV. Tegu Kopi Kintamani merupakan jenis usaha kuliner yang menjual berbagai makanan khas Bali, khas Indonesia seperti Seafood, Ayam, Ikan, Pizza, *Cake* dan sebagainya. Untuk saat ini karyawan yang dimiliki oleh CV. Tegu Kopi Kintamani sebanyak 40 orang yang dibagi menjadi dua *shift* dari jam 06.00 am – 19.00 pm.

Menurut *review* konsumen pada CV. Tegu Kopi Kintamani secara langsung masih terdapat kekurangan seperti pada etos kerja, etos kerja di CV. Tegu Kopi Kintamani adanya karyawan yang pasif, terjadinya hubungan yang kurang baik antar rekan kerja, serta adanya sikap mengeluh terhadap pekerjaan mereka sendiri. Sedangkan pada pengembangan karir, pengembangan karir yang tidak transparan seperti tidak adanya relasi yang dekat antara karyawan dengan pimpinan, maka karyawan yang berprestasi tidak bisa mengembangkan karirnya sehingga mengakibatkan jenjang karir para karyawan CV. Tegu Kopi Kintamani menurun. Untuk komitmen organisasi yang ditetapkan tidak sesuai dengan gaji karyawan sehingga karyawan tidak lagi memiliki komitmen berorganisasi dalam perusahaan tersebut. Dari ketiga hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut uraian pada Tabel 1.1 data absensi karyawan pada CV. Tegu Kopi Kintamani.

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan CV. Tegu Kopi Kintamani**  
**Pada Tahun 2017-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan (Orang)</b>	<b>Jumlah Absensi (Orang)</b>	<b>Persentase Absensi (%)</b>	<b>Persentase Kehadiran (%)</b>
2017	40	13	32,5%	67,5%
2018	40	13	32,5%	67,5%
2019	40	18	45%	55%
2020	40	21	52,5%	47,5%
2021	40	29	72,5%	27,5%

Sumber: CV. Tegu Kopi Kintamani (2021)

Tabel 1.1 data absensi karyawan pada CV. Tegu Kopi Kintamani mengalami kenaikan persentase absensi dimana pada tahun 2017 sejumlah 32,5% dari target, pada tahun 2018 sejumlah 32,5% dari target, pada tahun 2019 sejumlah 45% dari target, pada tahun 2020 sejumlah 52,5% dari target dan pada tahun 2021 mengalami kenaikan yang sangat drastis sejumlah 72,5% dari target absensi karena terdapat permasalahan pada etos kerja adanya karyawan yang pasif, pengembangan karir yang tidak transparan seperti tidak adanya relasi yang dekat antara karyawan dengan pimpinan, komitmen organisasi yang ditetapkan tidak sesuai dengan gaji karyawan sehingga kinerja karyawan menurun. CV. Tegu Kopi Kintamani harus mengoptimalkan etos kerja dan pengembangan karir serta karyawan CV. Tegu Kopi Kintamani mampu meningkatkan komitmen organisasi mereka. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tentunya harus mengutamakan etos kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi dimana faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2016:9), kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam

menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan berbagai fenomena bisnis dan empiris yang ada maka penelitian ini layak untuk diteliti.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tegu Kopi Kintamani?
- 2) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tegu Kopi Kintamani?
- 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Tegu Kopi Kintamani?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Telah diuraikan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tegu Kopi Kintamani.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada CV. Tegu Kopi Kintamani.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Tegu Kopi Kintamani.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut.

1) Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut, disamping itu penelitian ini diharapkan menjadi sebuah nilai tambah pengetahuan ilmiah dalam bidang yang berkaitan dengan konsep etos kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang berkaitan dengan *goal setting theory*.

2) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya.

a) Bagi penulis

Sebagai sarana dan perkembangan ilmiah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan terutama yang berkembang dengan pendidikan yang kondusif dan efektif selama melaksanakan studi diperguruan tinggi yang berhubungan dengan masalah yang mengacu pada etos kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

b) Bagi perusahaan

Sebagai bahan dan referensi pertimbangan perusahaan dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang.

c) Bagi lembaga pendidikan

Sebagai sebuah karya yang diharapkan dapat mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya bidang sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar acuan atau referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal setting theory*

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2019). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting theory* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berpikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Matana, 2017:11).

*Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

Mengacu pada *Locke's model* (Arsanti, 2019), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

### **2.1.2 Etos kerja**

Menurut Sinamo (2017:151), etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha untuk menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan

bertindak dan bekerja secara optimal.

Dalam penelitian ini akan digunakan lima indikator sebagai alat ukur etos kerja menurut penelitian yang dilakukan oleh Hardiansyah (2017) yaitu :

- 1) Kerja keras, merupakan sebuah rasa untuk mempunyai semangat yang berkobar serta memiliki kemauan dan kemampuan untuk mencapai target pribadi yang dianggap sedikit melebihi batas kemampuan kita sendiri.
- 2) Disiplin, merupakan suatu sikap untuk taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 3) Jujur, merupakan kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.
- 4) Tanggung jawab, merupakan sebuah asumsi atas dasar pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- 5) Rajin, merupakan terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja.

### **2.1.3 Pengembangan karir**

Menurut Saydam (2018:553), pengembangan karir karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan di masa mendatang. Dengan pengembangan tersebut mencakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer

SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama ia bekerja.

Dalam penelitian ini akan digunakan empat indikator sebagai alat ukur pengembangan karir menurut penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2015) yaitu :

- 1) Kebutuhan karir, merupakan membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karir internal mereka sendiri.
- 2) Pelatihan, merupakan meningkatkan keterampilan karyawan dalam bidang operasional.
- 3) Perlakuan yang adil, merupakan pemberian kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawannya untuk mengembangkan dirinya.
- 4) Informasi karir, merupakan pemberian informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya.

#### **2.1.4 Komitmen organisasi**

Menurut Luthans (2016:249), komitmen organisasi adalah sebagai suatu sikap untuk merefleksikan loyalitas karyawan pada suatu organisasi yang berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Dalam penelitian ini akan digunakan tiga indikator sebagai alat ukur komitmen organisasi menurut penelitian yang dilakukan oleh Kharis (2018) yaitu:

- 1) Kemauan karyawan, merupakan rasa bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap

organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

- 2) Kesetiaan karyawan, merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.
- 3) Kebanggaan karyawan, merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

### **2.1.5 Kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara (2016:9), kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Dalam penelitian ini akan digunakan lima indikator sebagai alat ukur kinerja karyawan menurut penelitian yang dilakukan oleh Mathis dan Jackson (2015) yaitu :

- 1) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 2) Kualitas, merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi, dimana

hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

- 3) Kemampuan, merupakan cara yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas perusahaan.
- 4) Kemampuan bekerja sama, merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
- 5) Kehadiran, merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh :

- (1) Pratana dan Abadi (2018) yang berjudul “Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karir. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasional. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini bahwa etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Persamaan dengan penelitian ini pada variabel bebas etos kerja dan pengembangan karir. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada

salah satu variabel bebas, variabel terikat serta waktu dan tempat penelitian.

- (2) Husaeni, dkk. (2019) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu etos kerja, insentif, dan pengembangan karir. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini bahwa etos kerja, insentif, dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dengan penelitian ini pada variabel bebas etos kerja dan pengembangan karir serta variabel terikat kinerja pegawai. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada salah satu variabel bebas, waktu dan tempat penelitian.
- (3) Aulia (2020) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Pura Group Kudus”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu etos kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini bahwa etos kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini pada variabel bebas etos kerja dan komitmen organisasi serta variabel terikat kinerja karyawan.

Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada salah satu variabel bebas, waktu dan tempat penelitian.

- (4) Timbuleng dan Sumarauw (2015) yang berjudul “Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado”. Sampel yang digunakan sebanyak 59 responden karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Serta hasil yang diperoleh pada penelitian ini yaitu etos kerja berpengaruh negatif signifikan, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan, serta komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.
- (5) Yasdianto, dkk. (2020) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departemen Asset & Office Management PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk”. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hasil analisis pengaruh etos kerja, motivasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja Departemen Asset & Office Management PT Semen Baturaja (Persero) Tbk, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan metode eksplanasi, asosiatif, descriptive dan metode survey. Analisis data menggunakan analisis linear berganda dengan SPSS versi 25. Populasi dan sampel penelitian adalah seluruh personil Departemen Asset & Office Management sebanyak 31 karyawan. Hasil uji-t secara parsial etos kerja, motivasi, dan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, dengan hasil thitung etos kerja  $-0.053 < t_{tabel} 2,04523$ , thitung motivasi  $1 < t_{tabel}$

2,04523, dan thitung iklim organisasi 1,839 dan < ttabel 2,04523. Hasil uji-F secara simultan etos kerja, motivasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil Fhitung 10,251 > Ftabel 2,93. Koefisien korelasi (R) 0,730 menunjukkan hubungan kuat positif dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) 0,532 menunjukkan 53,2% dari variabel kinerja Departemen Asset & Office Management dapat dijelaskan variabel etos kerja, motivasi, dan iklim organisasi dan 46,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

- (6) Cholishshofi dan Bahiroh (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jawa Barat Dan Banten (BJB) Cabang Rangkasbitung”. Sampel yang digunakan sebanyak 86 responden karyawan Bank Jawa Barat dan Banten (BJB) serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Serta hasil yang diperoleh pada penelitian ini yaitu kompetensi sumber daya manusia (SDM), pengembangan karir, dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jawa Barat dan Banten (BJB) Cabang Rangkasbitung.
- (7) Muna dan Isnowati (2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)”. Sampel yang digunakan sebanyak 51 responden karyawan PT. LKM Demak Sejahtera serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Serta hasil yang diperoleh pada penelitian ini yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan

pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. LKM Demak Sejahtera.

- (8) Fata, dkk. (2022) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara di Kota Pasuruan”. Sampel yang digunakan sebanyak 35 responden karyawan PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara di Kota Pasuruan serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Serta hasil yang diperoleh pada penelitian ini yaitu pengembangan karir, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara di Kota Pasuruan.
- (9) Nuriyah, dkk. (2022) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang”. Sampel yang digunakan sebanyak 60 responden karyawan Puskesmas Padang serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Serta hasil yang diperoleh pada penelitian ini yaitu pengembangan karir berpengaruh negatif signifikan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan, serta disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Padang.
- (10) Felisa (2020) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Provinces Indonesia Di Jakarta Selatan”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sample menggunakan sampel jenuh dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Alasan peneliti menggunakan teknik ini karena

peneliti mendapatkan jumlah karyawan yang kurang dari 100 orang karyawan yakni pengambilan sampel karyawan untuk pra uji sebanyak 30 orang karyawan. Dan populasi sebanyak 70 orang karyawan yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan peneliti. Hasil penelitian, didapatkan hasil bahwa pengembangan karir dan disiplin kerja memiliki hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan Provinces Indonesia. Hal ini tersebut dapat dilihat dari uji Regresi Linear Berganda pada variabel pengembangan karir dan variabel disiplin kerja berkontribusi sebesar 0,436 atau 43,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Pada penelitian ini bahwa hasil yang didapatkan peneliti secara simultan pada variabel pengembangan karir dan variabel disiplin kerja signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dalam penelitian ini secara parsial bahwa pengembangan karir tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar  $0,165 > 0,05$  dan variabel disiplin kerja sangat berpengaruh sangat signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$ .

- (11) Putri (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Posisi *Salesman* Di PT. Astra Internasional Tbk Daihatsu Pekanbaru”. Sampel yang digunakan sebanyak 69 responden karyawan posisi *salesman* di PT. Astra Internasional Tbk Daihatsu Pekanbaru serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Serta hasil yang diperoleh pada penelitian ini yaitu kompetensi, komitmen organisasi, dan pengembangan karir berpengaruh

positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Astra Internasional Tbk Daihatsu Pekanbaru.

- (12) Sabrina dan Affandi (2022) yang berjudul “Pengaruh *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Majalaya”. Sampel yang digunakan sebanyak 88 responden karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Majalaya serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Serta hasil yang diperoleh pada penelitian ini yaitu *employee engagement*, komitmen organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Majalaya.
- (13) Bolung, dkk. (2021) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta”. Sampel yang digunakan sebanyak 95 responden karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Serta hasil yang diperoleh pada penelitian ini yaitu budaya organisasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta.
- (14) Alam dan Nursiam (2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta)”. Sampel yang digunakan sebanyak 62 responden karyawan pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta serta menggunakan teknik analisis regresi

linear berganda. Serta hasil yang diperoleh pada penelitian ini yaitu budaya organisasi berpengaruh positif signifikan, komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, serta gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta.

- (15) Manopo, dkk. (2022) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk”. Sampel yang digunakan sebanyak 62 responden karyawan pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Serta hasil yang diperoleh pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan dan komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk.