

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang sangat ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, pengelolaan SDM juga erat terhadap peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan dimana pemberian motivasi oleh perusahaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi juga memiliki andil dalam peningkatan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting. Peran serta fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya yang lain dan dimana kebutuhannya harus dipenuhi dengan baik. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. SDM yang berkualitas merupakan sumber daya manusia yang memiliki keahlian, profesionalitas, produktif dan mampu secara mandiri bersaing dengan sehat di dunia kerja dan diharuskan mempunyai wawasan terhadap lingkungan sekitar (Hamali, 2016). Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut (Susanto, 2019). Sumber daya

manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi. Kemajuan sebuah organisasi dalam jangka panjang sangat tergantung dari tersedianya sumber daya manusia yang handal (Rafiie, 2017:9).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sinambela, 2019:7). Manajemen sumber daya manusia dianggap sangat penting dalam rangka mencapai tujuan pada suatu organisasi atau perusahaan. Melihat pentingnya sumber daya manusia, ada banyak karyawan yang bekerja dengan perilaku baik dalam suatu perusahaan, tetapi ada juga yang bekerja diluar kontrol sehingga dapat membawa karyawan kearah perilaku yang tidak baik. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan pendidikan yang baik, adanya sosial yang mendukung, dan lapangan kerja yang sesuai keamanan dan kenyamanan serta pengembangan yang berkelanjutan. Saat ini, tugas utama yang di hadapi adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang efektif dan efisien serta dapat bekerja secara optimal untuk mewujudkan tujuan dari suatu organisasi ataupun perusahaan (Fajar, 2018).

Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunegara (2000) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Seymour (1991), kinerja merupakan tindakan-

tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Byar dan Rue (1984) mendefenisikan kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

PT. Adikarya Pangan Freshindo (APF) adalah perusahaan induk dari Supermarket Tiara Dewata yang bergerak sebagai pasar swalayan atau pasar modern retail terbesar di Kota Denpasar. Freshindo Sanglah merupakan anak perusahaan atau dibawah manajemen dari Supermarket Tiara Dewata yang dimana maskot dari swalayan tersebut adalah siGayan. Freshindo Sanglah swalayan yang menjual kebutuhan sehari-hari seperti barang *fresh food*, *food*, dan *non food* ada juga pada bagian depan supermarket memiliki food court serta arena hiburan untuk anak-anak. Bisnis ritel modern merupakan salah satu jenis usaha yang dianggap akan berkembang dengan pesat di Indonesia. Berdasarkan hasil observasi peneliti, terdapat fenomena penurunan kinerja karyawan pada PT. Adikarya Pangan Freshindo (APF) cabang Freshindo Sanglah yang dapat dilihat dari realisasi penjualan yang tidak memenuhi target perusahaan. Berikut disajikan data target dan realisasi penjualan pada PT. Adikarya Pangan Freshindo (APF) cabang Freshindo Sanglah pada tahun 2022 yang dijelaskan pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Penjualan PT. Adikarya Pangan Freshindo (APF)**  
**Cabang Freshindo Sanglah Tahun 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Target Penjualan (Rp)</b>	<b>Realisasi Penjualan (Rp)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Januari	75.000.000	48.812.000	65,0%
Februari	75.000.000	56.745.100	75,6%
Maret	75.000.000	45.086.300	60,1%
April	75.000.000	45.378.000	60,5%
Mei	75.000.000	49.412.500	65,8%
Juni	75.000.000	55.150.100	73,5%
Juli	75.000.000	52.110.600	69,4%
Agustus	75.000.000	62.419.900	83,2%
September	75.000.000	48.825.200	65,1%
Oktober	75.000.000	51.738.500	68,9%
November	75.000.000	58.285.700	77,7%
Desember	75.000.000	69.350.400	92,4%

Sumber: PT. Adikarya Pangan Freshindo Cabang Freshindo Sanglah (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa realisasi penjualan pada tahun 2022 tidak dapat memenuhi target setiap bulannya. Realisasi penjualan terendah yaitu pada bulan maret (60,1%), dan realisasi penjualan tertinggi yaitu terdapat pada bulan desember (92,4%). Hal ini menunjukkan bahwa realisasi penjualan terhadap target masih mengalami fluktuasi, sehingga kinerja karyawan dapat dikatakan mengalami penurunan pada tahun 2022.

Dalam proses peningkatan kinerja karyawan maka dibutuhkan koordinasi antara satu dengan yang lainnya. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat kinerja karyawan adalah kuantitas kerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir dilihat dari indikator pengembangan karir yaitu pengalaman kerja dimana berdasarkan wawancara kepada karyawan pada PT. Adikarya Pangan Freshindo di Cabang Freshindo Sanglah Denpasar menemukan permasalahan pada pengembangan karirnya yaitu adanya karyawan yang sudah lama bekerja namun grade atau jabatannya lebih kecil dibandingkan dengan

karyawan baru yang pengalamannya lebih sedikit. Menurut Syahputra (2020) Pengembangan karir merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam perusahaan untuk mengembangkan karirnya maka karyawan dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Sedangkan menurut Supomo dan Nurhayati (2018) menyatakan pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknik, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Bagaimana pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis. Meskipun bagian pengelolaan sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental.

Pernyataan ini didukung oleh Syahputra dan Tanjung (2020). Menyatakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa dengan adanya pengembangan karir hal ini akan meningkatkan kinerja bagi karyawan agar mencapai jenjang karir selanjutnya secara terarah. Sedangkan Nuriyah, dkk (2022) menyatakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa berdasarkan informasi dari karyawan bahwa pimpinan memberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan karir tetapi sebagian besar karyawan merasa cukup dengan posisi yang mereka miliki.

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti, disiplin kerja pada PT. Adikarya Pangan Freshindo Cabang Freshindo Sanglah masih tergolong rendah, hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang kurang baik. Berikut disajikan data tingkat absensi karyawan PT. Adikarya Pangan Freshindo Cabang Freshindo Sanglah pada tahun 2022 yang dijelaskan pada tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Adikarya Pangan Freshindo**  
**Cabang Freshindo Sanglah Pada Tahun 2022**

Bulan	Jumlah tenaga kerja (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Jumlah absensi	Jumlah hari kerja senyatanya (hari)	Persentase absensi (%)
Januari	98	27	2.646	81	2.565	3,0
Februari	98	24	2.352	74	2.278	3,1
Maret	98	27	2.646	83	2.563	3,1
April	98	26	2.548	77	2.471	3,0
Mei	98	27	2.646	85	2.561	3,2
Juni	98	26	2.548	72	2.476	2,8
Juli	98	27	2.646	84	2.562	3,1
Agustus	98	27	2.646	81	2.565	3,0
September	98	26	2.548	79	2.469	3,1
Oktober	98	27	2.646	75	2.571	2,8
November	98	26	2.548	82	2.466	3,2
Desember	98	27	2.646	81	2.565	3,0
<b>Jumlah</b>		<b>317</b>	<b>31.066</b>	<b>954</b>	<b>30.112</b>	<b>36,4</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>26,41</b>	<b>2.588</b>	<b>79,5</b>	<b>2.509</b>	<b>3,04</b>

Sumber: PT. Adikarya Pangan Freshindo Cabang Freshindo Sanglah (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya. Dimana tingkat absensi

tenaga kerja rata-rata sebesar 3,04% di tahun 2022. Menurut Antara, dkk (2023), menyatakan bahwa apabila absensi 0% sampai 3% dinyatakan baik (normal), di atas 3% sampai 10% dinyatakan buruk (tidak normal), di atas 10% dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak instansi. Hal ini disebabkan karena masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, dan kelalaian pada saat bertugas.

Pada hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wariati (2015) dimana dalam penelitian yang dilakukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dengan demikian kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati, dkk. (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan disiplin kerja yang baik maka perlu dibutuhkan dorongan dari atasannya.

Selain disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan. Beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu

banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas Menurut (Gibson, 2017:671). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mudrika, dkk. (2021) dalam penelitian yang dilakukan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berat dapat mengurangi kinerja karyawan contohnya beban dari jabatan, pekerjaan yang tidak sesuai dengan background pekerja tersebut. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Lukito dan Alriani (2018) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan berarti semakin rendah beban kerja semakin meningkat kinerja karyawan.

Dari hasil observasi awal inilah maka penelitian ini dilakukan, tujuannya adalah untuk mengetahui “Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adikarya Pangan Freshindo di Cabang Freshindo Sanglah Denpasar”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang masalah yang telah disampaikan, maka pokok permasalahan peneliti adalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adikarya Pangan Freshindo di Cabang Freshindo Sanglah Denpasar?
- 1.2.2 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adikarya Pangan Freshindo di Cabang Freshindo Sanglah Denpasar?
- 1.2.3 Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Adikarya Pangan Freshindo di Cabang Freshindo Sanglah Denpasar?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Adikarya Pangan Freshindo di Cabang Freshindo Sanglah Denpasar.

1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adikarya Pangan Freshindo di Cabang Freshindo Sanglah Denpasar.

1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh beban kerja karyawan pada PT. Adikarya Pangan Freshindo di Cabang Freshindo Sanglah Denpasar.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

###### **1) Bagi Mahasiswa**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pada mahasiswa bagaimana dunia kerja, sehingga memberi motivasi untuk dapat bekerja dengan baik saat memasuki dunia kerja.

###### **2) Bagi Fakultas / Universitas**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian menambah referensi ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

###### **1) Bagi Pembaca**

Menambah informasi dan sumbangan pemikiran serta kajian dalam penelitian.

## 2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Adikarya Pangan Freshindo, dimasa yang akan datang yang berkaitan dengan pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan beban kerja.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

Dalam bagian ini terdapat uraian penjelasan terkait teori yang mendukung judul penelitian dan uraian penjelasan semua variabel serta argumentasi penelitian yang diuraikan secara kualitatif dimana secara langsung berkaitan dengan hal yang diteliti.

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *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. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008).

Teori penetapan tujuan atau *Goal setting theory* adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Pada dasarnya prinsip *goal setting theory* adalah *goal 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 apabila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Mengacu pada Locke's model, goal setting theory atau teori penetapan tujuan mempunyai 4 (empat) mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, pada penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus dalam 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. Sedangkan variabel pengembangan karir, disiplin kerja, dan beban kerja sebagai faktor penentu dalam pencapaian tujuan organisasi.

### **2.1.2 Kinerja Karyawan**

#### **1) Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Gaol (2019:589) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas selama periode waktu tertentu. Rayyani (2019) bahwa kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia pada semua jenis perusahaan baik pada produksi barang, jasa, maupun layanan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan,

ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Busro 2018:89).

Susanto dan Adelina (2019) menyatakan kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa dimana kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan tersebut atau perwujudan kerja nyata yang ditampilkan dari berbagai upaya baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## **2) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Burso (2017:95), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- (1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, semakin detail pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi (semakin baik pula kinerja yang disuguhkan kepada perusahaan).
- (2) Penempatan kerja yang tepat (semakin tepat posisi seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut).
- (3) Pelatihan (semakin sering diberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsi, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut).

- (4) Promosi (semakin jelas jenjang karir seseorang, maka semakin baik pula kinerja orang tersebut).
- (5) Rasa aman dimasa depan (dengan adanya pesangon dan berbagi tunjangan hari tua, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan).
- (6) Hubungan dengan rekan kerja (semakin baik komunikasi antar karyawan secara horizontal, maka semakin baik pula kinerja karyawan).
- (7) Hubungan dengan pemimpin (semakin baik komunikasi vertikal antara karyawan dan pimpinan, maka semakin baik pula kinerja karyawan).

Menurut Burso (2018:95), dari beberapa faktor di atas dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- (1) Faktor internal yaitu: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan.
- (2) Faktor eksternal yaitu: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

### 3) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Hamali, 2018) menyatakan tujuan penilaian kinerja adalah:

- (1) Administrasi penggajian.
- (2) Umpan balik kinerja.
- (3) Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
- (4) Mendokumentasikan keputusan karyawan.
- (5) Penghargaan terhadap kinerja individu.
- (6) Mengidentifikasi kinerja buruk.
- (7) Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.

- (8) Menetapkan keputusan promosi.
- (9) Pemberhentian karyawan.
- (10) Mengevaluasi pencapaian tujuan

#### 4) Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Sazly & Winna, 2019) menyatakan “evaluasi atau penilaian kinerja adalah sistem formal yang digunakan untuk menilai atau mengevaluasi kinerja karyawan secara periodik yang ditentukan oleh organisasi”. Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan pedoman dalam hal karyawan yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja karyawan secara rutin dan teratur sehingga bermanfaat bagi pengembangan karir karyawan yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan.

Menyatakan bahwa evaluasi atau penilaian kinerja adalah sebuah proses penilaian oleh penilai (pejabat) yang melakukan penilaian (*appraisal*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai (karyawan) yang dinilai (*appraise*) yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkan standar kerjanya secara untuk membantu mengambil keputusan manajemen SDM.

#### 5) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja, adapun mengenai indikator kinerja yang menjadi ukuran menurut buku Sopiah dan Sangadji (2018:351) menyatakan terdapat lima indikator pengukuran kinerja karyawan, yaitu:

##### (1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

(2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

(3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

(4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

(5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawannya mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

### 2.1.3 Disiplin Kerja

#### 1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Siswanto (2018:133) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan yang ada di organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Siswanto (2018:133) menyatakan bahwa disiplin kerja harus ada yang dapat didefinisikan sebagai adanya suatu sikap dan menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan yang ada dan peraturan - peraturan yang ada berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan ada yang tahap, tindak saksi apabila ada melanggar tugas dan yang di berikan maka ini wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah sikap hormat, menghargai, ketaatan, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada faktor manusianya. Menurut Syafrina (2017), disiplin adalah suatu bentuk perilaku dan tindakan yang saling menghormati dan menghargai serta mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis yang ditetapkan oleh perusahaan, apabila pegawai melanggar peraturan perusahaan atau peraturan internal organisasi dapat ditindak dan diberi sanksi. Menurut Syafrina (2017) menyatakan bahwa Disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin didalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan dan jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka akan diberikan sanksinya oleh pihak perusahaan.

## 2) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yakni:

- (1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- (2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- (3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- (4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- (5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- (6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- (7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

## 3) Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela, 2018) menyatakan bahwa tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

### (1) Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

### (2) Tujuan khusus disiplin kerja antara lain:

- a) Untuk para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen
- b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang

berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya

- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

#### 4) Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela, 2018) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu:

##### (1) Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar karyawan bekerja dan berdisiplin.

##### (2) Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif karyawan yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan

#### 5) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Taufiq (2000:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya:

**(1) Absensi**

Absensi merupakan ketidak hadirannya para karyawan dalam tugasnya. Pembuatan hal ini bisa saja dilakukan berupa daftar hadir biasa dan juga bisa saja berbentuk kartu hadir.

**(2) Kerjasama**

Kerjasama adalah suatu tindakan bersama-sama antara seseorang dengan orang lain dimana setiap orang bekerja dan menyumbangkan tenaganya secara sukarela dan sabar untuk membantu guna mencapai tujuan bersama.

**(3) Kepuasan**

Kepuasan yang dimaksud ini adalah sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugasnya.

**(4) Disiplin**

Disiplin yang dimaksud disini adalah kepatuhan setiap karyawan terhadap tata yang berlaku di dalam perusahaan.

**2.1.4 Beban Kerja****1) Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja menurut Lukito dan Alriani (2018) pengertian beban kerja ialah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh satu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Adityawarman (2015) beban kerja diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu (Vanchapo 2020:1). 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.

Riny Chandra (2017:671) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dari pernyataan tersebut beban kerja adalah beban pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dengan penyediaan waktu yang terbatas, sehingga karyawan tidak mampu untuk menyelesaikannya.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja karyawan perlu diperhatikan agar tidak terjadi over yang dapat menimbulkan stres dan dapat berakibat pada menurunnya kinerja karyawan.

## **2) Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Soleman Nabawi (2020) yaitu sebagai berikut:

### **(1) Faktor Eksternal**

Yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja.

### **(2) Faktor Internal**

Yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stres, meliputi jenis kelamin, umur, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya.

### **(3) Faktor Psikologis**

Yaitu meliputi faktor motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain sebagainya.

### 3) Efek Beban Kerja

Menurut Elanuari (2023) beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa menoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya peralatan pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan. Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban kerja karyawan.

### 4) Dimensi Beban Kerja

Terdapat dua dimensi yang mempengaruhi beban kerja (Asih, 2022) yaitu:

- (1) Beban kerja sebagai tuntutan fisik. Kondisi fisik tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dalam hal ini bahwa kondisi kesehatan pegawai harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga dengan dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.
- (2) Beban kerja sebagai tuntutan tugas. Kerja shift atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para pegawai akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## 5) Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) ada tiga indikator beban kerja diantaranya sebagai berikut:

### (1) Kondisi Pekerjaan

Hal ini merupakan sesuatu yang dirasakan oleh karyawan ditempat kerja baik yang menyenangkan ataupun yang tidak.

### (2) Penggunaan waktu kerja

Hal ini merupakan waktu untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan baik dalam menggunakan waktu kerja atau menyelesaikannya diluar jam kerja.

### (3) Target yang harus dicapai

Hal ini merupakan sesuatu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan harus dipenuhi oleh para karyawan.

## 2.1.5 Pengembangan Karir

### 1) Pengertian Pengembangan Karir

Pada setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi agar dapat berprestasi lebih baik. Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan memiliki tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan (Kurniawan, 2015). Sedangkan menurut Hasibuan (2014), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status

menjadi lebih besar. Menurut Masram dan Mu'ah (2017:180) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Dubrin (Ramli dan Yudhistira 2018:812) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya di perusahaan. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawannya dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu yang dibutuhkan perusahaan sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu.

## **2) Tujuan Pengembangan Karir**

Menurut Sukmaningsih (2022) tujuan pengembangan karir adalah sebagai berikut:

### **(1) 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.

### **(2) Menunjukkan Hubungan Kesejahteraan Karyawan**

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

(3) Membantu Karyawan Menyadari Kemampuan Potensi Mereka

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

(4) Memperkuat Hubungan antara Karyawan dan Perusahaan

Pengembangan karir dapat memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap perusahaannya.

(5) Membuktikan Tanggung Jawab Sosial

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

**3) Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Seseorang yang berkarir akan menemukan banyak faktor yang akan mempengaruhinya untuk melakukan pengembangan. Siagian dalam Muhlis (2019:152) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan yaitu:

- (1) Prestasi kerja merupakan faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar di pertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.
- (2) Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.
- (3) Mentors dan sponsor merupakan orang yang memberikan nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya.

Sedangkan sponsor adalah seorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

- (4) Dukungan para bawahan merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan. Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

Dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah untuk memperoleh jenjang karir yang relatif lebih cepat dan mudah dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja.

#### **4) Manfaat Pengembangan Karir**

Menurut Pramudya (2022) bahwa pengembangan karir mempunyai manfaat sebagai berikut:

- (1) Meningkatkan kemampuan karyawan. Hal ini dapat dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan karirnya. Pegawai yang sungguh-sungguh mengikuti program pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan mereka, yang dapat disumbangkan kepada organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.
- (2) Meningkatkan *supply* pegawai yang berkemampuan. Jumlah pegawai yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah, sehingga memudahkan pihak pimpinan untuk menempatkan dalam pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian *supply* pegawai yang berkemampuan bertambah dan organisasi dapat memilih pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhannya.

## 5) Indikator Pengembangan Karir

Menurut Busro (2018) adapun indikator pengembangan karir yang mengemukakan bahwa, ada beberapa indikator pengembangan karir :

### (1) Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan, karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik dalam perusahaan biasanya mendapatkan promosi jabatan.

### (2) Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh karyawan dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

### (3) Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.

### (4) Kebijakan Organisasi

Kebijakan organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir seseorang karyawan dalam perusahaan.

### (5) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang berguna untuk dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.

#### (6) Kesetiaan Pada Organisasi

Kesetiaan pada organisasi merupakan tingkat kesetiaan atau loyalitas seorang karyawan pada perusahaan, semakin lama karyawan bekerja pada perusahaan loyalitasnya semakin tinggi.

### 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Lukito dan Alriani (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinarmas Distribusi Nusantara Cabang Semarang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian ini ialah karyawan PT.Sinarmas Distribusi Nusantara yang berjumlah 50 karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Hasil pengujian hipotesis membuktikan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan pengujian hipotesis membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pengujian hipotesis membuktikan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Nuriyah, dkk (2022). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji T), koefisiendeterminasi ( $R^2$ ). Didapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Kaengke, dkk (2018). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik accidental sampling dan juga menggunakan uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis. Didapatkan hasil bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado, pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado, dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak, dkk (2021). Dalam penelitiannya Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. Menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda, uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menyimpulkan stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Fauziah, dkk (2016). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan PT Pandu Siwi Sentosa Samarinda. Analisis yang digunakan yaitu model regresi linear berganda. Dari persamaan regresi linier berganda diketahui bahwa semua nilai-nilai variabel memiliki

tanda positif sehingga variabel budaya organisasi (X1), variabel pengembangan karir (X2), dan variabel self- efficacy (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Wariati (2015). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. Analisis data menggunakan regresi Linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan melalui uji F di dapat bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara parsial melalui uji t, di dapat bahwa variabel bebas yang meliputi disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Pengalaman kerja pengaruhnya lebih besar dibandingkan dengan disiplin kerja, hal ini disebabkan karena pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak, mampu memberikan kontribusi positif pada setiap pegawai yang belum memiliki pengalaman.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Syahputra dan Hasrudy (2020). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan. Dan secara simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Rohman dan Ichsan (2021). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Dengan menggunakan teknik penarikan sampel menggunakan metode sampling jenuh, data penelitian dianalisis secara deskriptif dengan uji frekuensi dan asosiatif dengan koefisien determinasi, uji hipotesis statistik dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Rolos, dkk (2018). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Hasil penelitian yang dilakukan dengan uji-t dan juga sesuai dengan jawaban responden pada perusahaan asuransi Jiwasraya Cabang Manado kota menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis regresi menjelaskan bahwa naik atau turunnya kinerja seorang karyawan tidak karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan sepenuhnya digambarkan oleh variabel beban kerja tetapi ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, jelas jika beban kerja bertambah maka akan menurunkan potensi kinerja pegawai dan sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja pegawai, dengan beban kerja sebagai sistem pencapaian target, pemberian bimbingan dan pembinaan

terhadap calon agen baru sehingga dapat menurunkan potensi kinerja karyawan.

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Yeki (2020). Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir, Self- Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh: ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap kinerja, ada pengaruh yang positif tidak signifikan antara Self Efficacy terhadap kinerja, ada pengaruh yang positif signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja. Kemudian berdasarkan uji hipotesis secara simultan (Uji F) dapat diketahui variabel Pengembangan Karir, Self Efficacy, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

