

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya suatu organisasi. Sumber daya ini dapat dilatih, dikembangkan, dijaga untuk masa depan organisasi bahkan dapat menjadi penentu kelangsungan organisasi tersebut. Sumber daya yang baik akan membuat kinerja yang baik untuk perusahaan. Manajemen SDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017). Menurut Sofyandi (2018:6) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional.

Menurut Sutrisno (2018) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Simamora (2018) kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, penting sekali untuk diperhatikan karena merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia (karyawan)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir adalah milik karyawan persepsi tentang proses berkelanjutan yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan individu untuk mencapai karir yang diinginkan sesuai dengan prosedur dalam organisasi (Nasution *et.al* 2018). Bahri (2019) berpandangan bahwa pengembangan karir merupakan upaya atau langkah langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian, pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Napitupulu, 2017). Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nasution, dkk (2018) dan Isbandi dkk (2018) yang menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya manajemen perusahaan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawannya dengan melakukan pengembangan karir yang objektif, transparan, dan adil. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2019) yang menemukan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya

perubahan pengembangan karir tidak akan menyebabkan meningkat atau menurunnya kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Robbins (2018:100) komitmen organisasional adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Menurut Pane dan Fatmawati (2017:69) menyatakan komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen

Penelitian yang dilakukan oleh Ekienabor (2018) dan Shalikhah (2018) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila perusahaan memberikan peningkatan komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Pujiwati dan Muhdiyanto (2020) yang menemukan bahwa komitmen karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja

karyawan. Artinya apabila perusahaan memberikan peningkatan komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif akan diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu. Menurut Hasibuan (2017:86) karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robbins (2018:29) karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu.

Penelitian Ahmad (2019) dan Andi (2016) menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik karakteristik individu karyawan, maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Berlawanan dengan penelitian Hajati dkk (2018) menemukan karakteristik individu berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkat atau menurunnya karakteristik individu tidak akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan di FIFGROUP Denpasar yang merupakan salah satu lembaga pembiayaan yang ada di Kota Denpasar. Dalam operasionalnya, masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari adanya fluktuasi kredit macet selama tahun 2019-2021. Berikut data penagihan kredit FIFGROUP Denpasar.

Tabel 1.1
Kredit Bermasalah FIFGROUP Denpasar Tahun 2019-2021

No.	Tahun	Kredit yang Disalurkan (Rp)	Kredit Macet (Rp)	Kredit Macet (Rp)
1	2019	28.863.865.000	4.343.612.745	15,05
2	2020	32.836.829.000	4.643.612.745	14,14
3	2021	29.735.829.000	5.643.612.745	18,98
Jumlah		91.436.523.000	14.630.838.235	16,00
Rata-rata		30.478.841.000	4.876.946.078	16,00

Sumber : FIFGROUP Denpasar

Dari Tabel 1.1 dapat kita ketahui jumlah kredit bermasalah selama 3 tahun terakhir mencapai Rp 14.630.838.235 dengan presentase sebesar 16,00%. Kredit bermasalah tertinggi terjadi pada tahun 2021 sebesar 18,98%. Hal ini menunjukkan menurunnya kinerja karyawan pada FIFGROUP Denpasar yang nanti perlu ditingkatkan lagi untuk pencapaian target laba yang sudah ditetapkan oleh perusahaan pada tahun berikutnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan didapat informasi bahwa di FIFGROUP Denpasar karyawan merasa kurang mempunyai kesempatan untuk mengembangkan karirnya dikarenakan memerlukan waktu 3 sampai 4 tahun untuk menaiki suatu jabatan tertentu dan kurangnya informasi tentang pengembangan karir yang ada di perusahaan. Karyawan menyatakan kurang tertarik dengan pekerjaan yang diberikan karena kurang sesuai dengan minat karyawan. Selain masalah tersebut terjadi juga masalah komitmen organisasi yang terjadi di perusahaan yang dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang keberatan saat diminta lembur dan mengerjakan pekerjaan karyawan lain apabila ada karyawan yang tidak bekerja. Kondisi ini menunjukkan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada FIFGROUP Denpasar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka persoalan yang di angkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- 1.2.1 Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Denpasar?
- 1.2.2 Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Denpasar?
- 1.2.3 Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Denpasar
- 1.3.2 Untuk mengetahui karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Denpasar
- 1.3.3 Untuk mengetahui komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Denpasar

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

1. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan perusahaan.
2. Sebagai bijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat praktis :

1. Bagi mahasiswa
 - a. Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada pada perusahaan dengan cara menanggapi suatu kejadian yang ada pada perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dan pemecahannya.
 - b. Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.
2. Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh FIFGROUP Denpasar

dalam menentukan pengembangan karir, karakteristik individu dan kinerja karyawan.

3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati
Denpasar

hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi masalah yang sejenis lebih lanjut.



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. (Suwarmadani, 2018). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. 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, 2018). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* karena *goal-setting theory* menjelaskan bagaimana individu berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan yang dapat dilakukan dengan kinerja yang maksimal dimana kinerja karyawan merupakan variabel terikat dalam penelitian ini. Sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pengembangan karir, karakteristik individu dan komitmen organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.2 Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Menurut Namawi (2018:169) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ukuran kerja tidak sama pada setiap orang tergantung dari kemampuan dan keterampilan intelektualnya.

Menurut Hamali (2018:126) kinerja adalah suatu hasil dari proses pekerjaan seorang karyawan berdasarkan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbas kepada sebuah perusahaan, semakin baik kinerja seorang karyawan maka akan baik juga kinerja yang dihasilkan perusahaan. Kinerja karyawan dianggap baik jika apa yang dia kerjakan sesuai dengan harapan dan terpenuhinya kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dijelaskan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan kualitas dan kuantitas seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbas kepada sebuah perusahaan.

2) Tujuan Kinerja

Beberapa tingkatan tujuan tersebut antara lain (Wibowo, 2018:50) :

- a) *Corporate level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- b) *Senior management level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- c) *Business-unit, functional* atau *department level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
- d) *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- e) *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

3) Manfaat Kinerja

Menurut Rivai (2018: 315) manfaat kinerja pada dasarnya meliputi :

- a) Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.

- c) Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d) Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e) Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

4) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelola upah dan gaji, memberikan umpan baik kinerja, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai individual. Pentingnya penilaian kinerja menurut Hariandja (2018) sebagai berikut

- a) Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi.
- b) Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- c) Keputusan untuk peneempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya.
- d) Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- e) Perencanaan karir, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.

- f) Perencanaan karir, yaitu organisasi daapaat memberikan bantuan perencanaana karier bagi pegawai dan menyelaraskan dengan kepentingan organisasi.
- g) Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam peroses penempatan, yaitu untuk keja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
- h) Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perancangan jabatan.
- i) Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian untuk kerja atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang jelek sehingga atasan dapat membantu menyelesaikan.
- j) Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu dengan diketahuinya untuk kerja pegawai secara keseluruhan, ini akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik

5) Indikator Kinerja

Menurut Bintoro (2017:107) kinerja karyawan dapat dinilai dari indikator-indikator sebagai berikut :

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan 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 penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.1.3 Pengembangan Karir

1) Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2018:266), karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Menurut Handoko (2018:123) Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang di tangani atau di pegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Menurut Maharani (2018) karir adalah rangkaian urutan posisi pekerjaan yang dipegang seseorang dalam riwayat hidup pekerjaannya. Pengembangan karir sangat dibutuhkan dan setiap pegawai dalam perjalanan kehidupan kerjanya.

Mangkunegara (2017:136), berpendapat bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Rivai (2018:274), mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Siagian (2018:68) pengembangan karir adalah perubahan perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir

Berdasarkan pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang membantu individu merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan.

2) Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan utama pengembangan karir adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar memberikan hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan organisasi

dimana tempat ia bekerja. Menurut Mangkunegara (2017:77-78) tujuan pengembangan karir adalah:

- a) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
- b) Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan
- c) Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka
- d) Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan
- e) Membuktikan tanggung jawab sosial

3) Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk pengembangan karir yang dapat dilaksanakan menurut (Nitisemito, 2018:74) yaitu:

- a) Pembinaan dari pimpinan

Pimpinan adalah orang yang mempunyai tugas mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan mereka mencapai tujuan perusahaan.

- b) Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia.

- c) Promosi

Promosi dalam manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat,

martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

d) Mutasi

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

4) Manfaat Pengembangan Karir

Menurut Wibowo (2018:54) ada lima manfaat dalam pengembangan karir, yaitu:

- a) Pengembangan karir memberi petunjuk siapa diantara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan.
- b) Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karir menumbuhkan loyalitas di kalangan pegawai. dalam diri setiap manusia masih terdapat reservoir kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.
- c) Perencanaan karir mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetapi juga professional.
- d) Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan kariernya.
- e) Pengembangan karir bagaimanapun juga akan memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi itu sendiri berdasarkan tujuan-tujuan pengembangan yang telah ditetapkan.

5) Indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2018:207) berbagai dimensi dan indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a) Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

b) Keperdulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

c) Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan

yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif . Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.

d) Adanya minat untuk dipromosikan.

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

e) Tingkat kepuasan.

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja puas apabila ia dapat mencapai

tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya.

2.1.4 Karakteristik Individu

1) Pengertian Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Didalam suatu perusahaan manusia merupakan sumber daya yang paling penting karena manusialah yang akan membawa perkembangan suatu perusahaan yang akan dapat mencapai tujuan perusahaan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Wibowo (2017:98) menyatakan karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu.

Menurut Robbins (2018:29), karakterisik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Sofyandi (2018) menyatakan karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Handoko (2018:97) menyatakan karakterisik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu (*individual characteristics*) adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu baik tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah tersebut sehingga dapat membedakannya dari individu yang lain.

2) Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu Robbins (2018), antara lain

a) Usia

Usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

b) Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk

mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Satu masalah yang tampaknya membedakan antar jenis kelamin, khususnya saat karyawan mempunyai anak-anak pra sekolah. Ibu-ibu yang biasanya bekerja full time mungkin akan memilih bekerja dengan paruh waktu, jadwal kerja yang lebih fleksibel, dan telekomuting (mengerjakan pekerjaan kantor dirumah) agar bias menampung tanggung jawab terhadap keluarga.

c) Status Pernikahan

Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerjayang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekankerjanya yang masih bujangan atau lajang. Selain itu, karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerjakaryawan

d) Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka. Hal ini mengakibatkan kemungkinan tingkat perputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja mereka.

e) Pengalaman Kerja

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil.

3) Indikator Karakteristik Individu

Ada indikator dari karakteristik individu Robbins (2018), antara lain

a) Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dengan kata lain bahwa kemampuan merupakan fungsi dan pengetahuan.

b) Nilai

Nilai seseorang berdasarkan pada pekerjaan yang memuaskan dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

c) Sikap (*Attitude*)

Sikap adalah pernyataan evaluative baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia, dan organisasi.

d) Minat (*Interest*)

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya minat orang terhadap jenis pekerjaan berbeda-beda.

2.1.5 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Moorhead dan Griffin (2018:134)) mengatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat

pada organisasinya. Robbins (2018:100) komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuantujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut

Sofyandi (2018:451) komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya.

Mathis dan Jackson (2018:59) menyatakan komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap individu memihak suatu organisasi meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya.

2) Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Hasibuan (2017 :78) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

a) Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

b) Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

c) Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

d) Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.

e) Faktor Kemampuan

Keterampilan Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditunjukkan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

f) Faktor Sarana

Pelayanan sarana adalah segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

3) Manfaat Komitmen Organisasi

Organisasi menginginkan agar seluruh pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, manfaat komitmen pegawai bagi organisasi (Robbins, 2018), yaitu :

a) Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi

Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau

meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang pegawai dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi. Pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi.

b) Mengurangi atau meringankan supervise karyawan

Karyawan yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

c) Meningkatkan efektifitas organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektifitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

4) Perilaku Komitmen Organisasi

Menurut Handoko (2018:127) perilaku komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

a) Usaha Aktif

Melakukan usaha aktif agar selaras dengan berpakaian dengan tepat, dan menghargai norma-norma organisasi.

b) Menjadi Model “*Organizational Citizenship Behaviors.*”

Menunjukkan loyalitas, kemauan, membantu kolega menyelesaikan tugasnya, menghargai mereka yang memiliki otoritas.

c) Kesadaran terhadap Tujuan

Menyatakan komitmen, memahami dan secara aktif mendukung misi dan sasaran organisasi; mengaitkan tindakan dan prioritasnya untuk memenuhi kebutuhan organisasi; memahami kebutuhan untuk kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.

d) Melakukan Pengorbanan Personal atau Professional

Mendahulukan kebutuhan organisasi di atas kebutuhan sendiri; melakukan pengorbanan pribadi untuk memenuhi kebutuhan organisasi di atas identitas dan prefensi professional dan kepentingan keluarga.

e) Membuat Keputusan yang Tidak Populer

Mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi meskipun mereka tidak populer, atau kontroversial.

f) Mengorbankan Kebaikan Unit Sendiri Untuk Organisasi

Mengorbankan kepentingan jangka pendek departemennya sendiri untuk kebaikan jangka panjang organisasi; meminta orang lain melakukan pengorbanan untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang lebih besar

5) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Hasibuan (2017:198) komitmen organisasi terdiri tiga indikator yaitu:

a) Komitmen Afektif

Menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya: karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.

b) Komitmen Kelanjutan

Komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas, dan yang lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.

c) Komitmen Normatif

Menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, aspek sosial, budaya atau agama.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Untuk memperbanyak pemahaman teoritis sebagai bahan masukan dan rujukan dalam penulisan ini, maka penulis membuat ringkasan penelitian sebelumnya yang variabelnya berhubungan dengan penelitian yang dilaksanakan.

1. Andi (2017) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Denpasar. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Denpasar. Jumlah sampel sebanyak 45 orang. Hasil penelitian karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, variabel terikat kinerja karyawan, dan teknik analisis yang digunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan sampel penelitian.

2. Hajati dkk (2018) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). Objek penelitian ini adalah karyawan pegawai Politeknik Kotabaru. Metode analisis data penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif dan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara Karakteristik Individu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu karakteristik individu, variabel terikat kinerja karyawan, dan teknik analisis yang digunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan sampel penelitian.
3. Pangastika (2018) melakukan penelitian yang berjudul *Enhancing Employees Performance Through A Work Ethic With Islamic Spiritual Leadership Based, Human Relation, Organizational Support, Workplace Spirituality, And Organizational Commitment*. Sampel dalam penelitian ini adalah 68 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antar individu berpengaruh positif terhadap kinerja
4. Penelitian dari Salwa (2018) yang berjudul Pengaruh Komitmen, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. Populasi dan sampel dalam penelitian ini 244 orang pegawai KIP Provinsi dan kabupaten kota di Aceh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan selanjutnya data

dianalisis dengan menggunakan peralatan statistik *structural equation model* (SEM). Penelitian menemukan bahwa komitmen, integritas dan kompetensi berpengaruh positif kinerja pegawai dan kinerja KIP Aceh. Kinerja pegawai dapat memediasi pengaruh komitmen, integritas dan kompetensi pegawai terhadap kinerja instansi tersebut.

5. Penelitian dari Yunita (2018) yang berjudul Pengaruh Komitmen dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X Area Cikini. Populasi dalam penelitian ini adalah 93 karyawan dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada grade pelaksana sebanyak 75 orang. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen dan kompetensi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu diperoleh hasil bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan dalam hal komitmen, kompetensi dan kinerja karyawan.
6. Penelitian dari Ekiabor (2018) yang berjudul *The Influence of Employees Commitment on Organizational Performance in Nigeria*. Penelitian dilakukan melalui metodologi kuantitatif; menggunakan metode simple random sampling dalam pemilihan responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 1.332 dan sampel 135 karyawan yang diambil menggunakan rumus Slovin. Analisis data adalah dilakukan dengan menggunakan teknik

statistik regresi berganda. Temuan penelitian asalkan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

7. Penelitian dari Shalikhah (2018) yang berjudul Pengaruh Insentif dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta berjumlah 180 orang dan sampel ditetapkan sebanyak 50 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, insentif dan komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
8. Nasution, dkk (2018) yang berjudul "*The Influence of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance*" menggunakan teknik analisis data metode pendekatan kuantitatif dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9. Wisnugroho, dkk (2018) yang berjudul "*Influence of Organizational Culture and Career Development to Employee Performance through Motivation in Tax Service Office Pratama North Bekasi*" menggunakan teknik analisis data jalur dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

10. Isbandi, dkk (2018) yang berjudul "*The Effect of Organizational Culture and Career Development to Employee Performance through Organizational Commitment on Directorate of Export of Agriculture and Forestry Products Ministry of Trade*" menggunakan teknik analisis data jalur dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
11. Purba and Gunawan (2018) yang berjudul "*The Influence of Work Motivation, Organizational Culture and Career Development on Employee Performance in PT. Titis Sampurna Inspection*" menggunakan teknik analisis data analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.
12. Ahmad (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Metode analisis data penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif dan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu karakteristik individu, variabel terikat kinerja

karyawan, dan teknik analisis yang digunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan sampel penelitian.

13. Astuti (2019) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Secretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Pengambilan sampel dengan memakai simple random sampling, dan metode yang digunakan untuk perhitungan sampel dengan rumus Slovin. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel bebas yang digunakan yaitu karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, variabel terikat kinerja karyawan, dan teknik analisis yang digunakan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan sampel penelitian.
14. Penelitian Putri (2019) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

15. Penelitian dari Pujiwati dan Muhdiyanto (2020) yang berjudul Pengaruh Komitmen, *Organizational Citizen Behavior*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris Di PT. PLN (Persero) UP3 Magelang). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Magelang yang berjumlah 120 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 56 responden dengan metode *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 16.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

