

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut berkecimpung dalam kancah perdagangan internasional, hal ini menjadi faktor pemicu kemajuan dunia usaha dan industri dalam negeri. Pembangunan di sektor industri merupakan salah satu prioritas pembangunan yang diharapkan mampu membawa perubahan mendasar dalam struktur ekonomi lainnya, sehingga kemajuan yang dicapai sektor industri akan diikuti oleh kemajuan sektor lain. Di era globalisasi saat ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Dessler (2012) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi

manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Sedangkan Andrew



UNMAS DENPASAR

dalam Mangkunegara (2012) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan baik. Menurut Rayadi (2012), Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam satu perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut beberapa ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Farida (2017) manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengoordinasian/organisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2020) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien. Menurut (Robbins dan Coulter) dalam Kristina and Widyaningrum (2019) manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan – kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien. Dari penjelasan menurut para ahli di atas, maka dapat diuraikan manajemen merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam

sebuah organisasi agar tujuan yang ditentukan dapat diwujudkan. Menurut Kasmir (2016) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Rivai (2017) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu. Ada beberapa variabel pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu tingkat pendidikan, pengembangan karir dan komitmen organisasi yang berasal dari individu maupun organisasi, serta kinerja karyawan harus menjadi fokus utama perusahaan untuk mengetahui kemampuan karyawan, karena pada dasarnya kinerja karyawan akan berhubungan langsung dengan kinerja perusahaan dan semakin baik kinerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik juga kelangsungan perusahaan tersebut. Perusahaan yang tidak memiliki rencana pengembangan karir untuk karyawan adalah perusahaan yang tidak menilai karyawan sebagai aset penting bagi perusahaan. Karyawan perlu mendapatkan perhatian perusahaan untuk mengembangkan perusahaan

dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk mengetahui apakah pekerjaan karyawan sudah dijalankan dengan baik. Seorang karyawan harus mempunyai kemampuan interpersonal *skill* yang baik, mempunyai kemampuan menjaga hubungan baik dengan nasabah, dan mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik. Kualitas dan komitmen kerja menjadi indikator paling terbesar dalam menentukan pengaruh kinerja karyawan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan bagi pengembangan kualitas kerja di setiap perusahaan. Seorang karyawan harus mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.

Bank adalah perusahaan yang bergerak dibidang keuangan, karenanya perusahaan perbankan selalu berkaitan dengan keuangan. Usaha perbankan meliputi tiga kegiatan utama yaitu, menghimpun dana, menyalurkan dana dan memberikan jasa bank lainnya. Berdasarkan fakta yang terlihat di perusahaan terdapat ketidaksesuaian tingkat pendidikan pegawai yang masih rendah serta pengembangan karir yang dilakukan tidak tepat waktu. PT. Bank BPD Cabang Utama berada di Kota Denpasar beralamat di Jl. Gajah Mada No.6 Denpasar. Bank BPD Bali Cabang Denpasar belum mampu mencapai standar kinerja yang ditetapkan perusahaan. Jumlah Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar 163 Orang.

Fenomena yang didapat dari variabel kinerja karyawan yaitu ketepatan waktu. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas

lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Hal tersebut dapat dilihat dari berbagai aspek, salah satunya adalah terjadi penurunan pencapaian target realisasi jumlah dana yang berhasil dihimpun perusahaan. Adapun data target pencapaian yang belum tercapai dapat dilihat pada table 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Pencapaian Target
Periode Januari-Desember pada tahun 2021

No	Bulan	Target	Realisasi	Presentase (%)
1	Januari	Rp. 7.500.000.000	Rp. 154.525.504	2,06%
2	Febuari	Rp. 7.500.000.000	Rp. 309.051.009	4,12%
3	Maret	Rp. 7.500.000.000	Rp. 463.576.513	6,18%
4	April	Rp. 7.500.000.000	Rp. 618.102.021	8,24%
5	Mei	Rp. 7.500.000.000	Rp. 772.627.522	10,30%
6	Juni	Rp. 7.500.000.000	Rp. 927.153.027	12,36%
7	Juli	Rp. 7.500.000.000	Rp. 1.081.678.531	14,42%
8	Agustus	Rp. 7.500.000.000	Rp. 1.236.204.035	16,48%
9	September	Rp. 7.500.000.000	Rp. 1.390.729.540	18,54%
10	Oktober	Rp. 7.500.000.000	Rp. 1.545.255.044	20,60%
11	November	Rp. 7.500.000.000	Rp. 1.699.780.549	22,66%
12	Desember	Rp. 7.500.000.000	Rp. 1.854.306.053	24,72%
Total Rata-rata				160,71%

Sumber PT Bank BPD Cabang Utama Denpasar, (2021)

Berdasarkan table 1.1 menunjukkan bahwa presentase realisasi target tahun 2021 pada PT. Bank BPD Cabang Utama Denpasar adalah total presentase sebanyak 160,71%. Hal ini berarti PT Bank BPD Cabang Utama Denpasar belum memenuhi target yang ditetapkan perusahaan sebesar Rp. 7.500.000.000 perbulan. Kondisi ini mengindikasikan kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Cabang Utama Denpasar belum maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat Pendidikan. Tingkatan Pendidikan menurut Lestari dalam Wirawan (2016) adalah merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan. No 1) Feni dalam Kosilah & Septian (2020) Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain. Menurut Hariandja dalam Nuruni (2014) menambahkan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Fenomena yang didapat dari variabel tingkat pendidikan yaitu Pendidikan Formal. Terdapat karyawan yang belum memenuhi syarat pendidikan, penentuan tingkat pendidikan dirancang oleh manajemen dengan mempertimbangkan kesulitan kerja karyawan yang memiliki wawasan dari jenjang pendidikan, seperti masih lulusan sma/smk, ketidaksesuaian jurusan dengan jabatannya yang dimiliki karyawan sehingga kompetensi yang

dimiliki rendah, rendahnya tingkat pendidikan maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Jessica Dharmoko (2020) dengan judul Pengaruh pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. Penelitian Dwi Kencani (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rosyidawaty (2018) dengan judul Secara simultan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara secara parsial menunjukkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di daerah jawa barat yang memiliki pengaruh sebesar 72,6%. Penelitian Kaengke (2018) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado, Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Udara Manado. Penelitian Putri (2019) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik) Hasil

Penelitian menunjukkan pengembangan karir tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain tingkat pendidikan, hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengembangan karir. Menurut Widodo (2015), pengembangan karir adalah suatu kondisi dimana seseorang dalam pekerjaannya yang ditunjukkan dengan adanya meningkatnya jenjang karir atau status seseorang sehingga dapat memenuhi kebutuhan dengan penilaian kepribadian pada diri seseorang khususnya pada pengalaman dan latar belakang pendidikan. Rivai (2016), menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Hal ini didukung oleh Bianca (2013) menemukan bahwa pengembangan karir karyawan secara langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya kinerja karyawan secara tidak langsung juga mempengaruhi efektivitas perusahaan. Menurut Widodo (2015), pengembangan karir adalah suatu kondisi dimana seseorang dalam pekerjaannya yang ditunjukkan dengan adanya meningkatnya jenjang karir atau status seseorang sehingga dapat memenuhi kebutuhan, dan didukung dengan penilaian kepribadian pada diri seseorang khususnya pada pengalaman dan latar belakang pendidikan.

Fenomena yang didapat dari pengembangan karir adalah pelatihan. Kurangnya pelatihan karyawan dalam meningkatkan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki sesuai dengan job atau jabatannya dan redahnya jenjang karir yang dimiliki sehingga membuat karyawan sulit untuk

mendapatkan promosi ke jabatan yang lebih tinggi. Rendahnya jenjang karir yang dimiliki karyawan dapat berdampak terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Penelitian Jessica Dharmoko (2020) dengan judul Pengaruh pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. Penelitian Dwi Kencani (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rosyidawaty (2018) dengan judul Secara simultan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara secara parsial menunjukkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di daerah jawa barat yang memiliki pengaruh sebesar 72,6%. Penelitian Kaengke (2018) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado, Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Udara Manado. Penelitian Putri (2019) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik) Hasil Penelitian menunjukkan pengembangan karir tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain tingkat pendidikan dan pengembangan karir, komitmen organisasi juga menjadi salah satu hal yang berpengaruh dalam kinerja karyawan. Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang Samsuddin (2018). Priansa (2018) Menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi karyawan terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Utaminingsih (2014) Definisi Komitmen Organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja, keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yakni sikap atau keaslian watak seorang karyawan atau sikap kesungguhan seorang karyawan terhadap sebuah organisasi, dan bertujuan agar bisa dipertahankan di organisasi tersebut.

Fenomena yang didapat dari komitmen organisasi yaitu kurangnya kontribusi karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai keberhasilan suatu tujuan organisasi/perusahaan sehingga menurunnya

penerima penghargaan kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan yang dapat membuat kinerja karyawan menurun.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Penelitian Dharmoko (2020) dengan judul Pengaruh pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. Komitmen Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. Penelitian Kholidi (2019) dengan judul Pengaruh komitmen Organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten langkat. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat dilihat thitung > ttabel ($2.178 > 2,004$) dan taraf signifikan $0,014 < 0,05$. Penelitian Ras Muis (2018) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah

- 1) Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar ?
- 2) Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar ?

- 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui Komitmen Organisasi berpengaruh berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat yaitu:

- 1) Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai tingkat pendidikan, pengembangan karir dan kinerja karyawan.

- 2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan masukan bagi setiap karyawan. Serta sebagai pertimbangan oleh manajer dalam

mengambil dan menentukan suatu keputusan mengenai tingkat pendidikan dan pengembangan karier yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan serta dapat mencapai tujuan perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Pada sub bab landasan teori ini, peneliti akan menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini dan hasil penelitian sebelumnya terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian.

2.1. Grand Theory, Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun (1968). Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Goal setting theory ini memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang menurut Mitchell dan Daniel (2003). Menurut Locke (Aulia 2020) menyatakan bahwa tujuan individu (tujuan, intensi) akan menunjukkan tindakannya. Artinya, kuat ataupun lemahnya perilaku/tindakan individu ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai, dalam hal ini tujuan yang jelas dipahami dan bermanfaat akan membuat individu berkecenderungan untuk berjuang lebih keras dalam mencapai suatu tujuan, dibandingkan dengan tujuan yang sulit dipahami dan bersifat kabur dan menunjukkan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Teori penentapan tujuan mengisyaratkan bahwa individu berkomitmen pada tujuan tersebut. Secara khusus dapat dikatakan bahwa penetapan tujuan khusus dapat meningkatkan kinerja

tujuan yang sulit, ketika diterima, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah, dan umpan balik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tidak ada umpan balik. Berdasarkan pandangan ini maka menentukan tujuan yang spesifik dan menantang bagi para karyawan merupakan hal terbaik yang dapat dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja. Pada penelitian ini, seluruh dasar teori, pengukuran dan alat ukur memiliki dasar yang kuat karena menggunakan dasar-dasar teori menurut para ahli. Jadi, hasil dari penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan. Menurut Sugiono (2018) teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang disusun secara sistematis. Secara umum teori mempunyai tiga fungsi yaitu untuk menjelaskan (explanation), meramalkan (predixtion) dan pengendalian (control) suatu gejala. Teori yang akan dikaji antara lain adalah teori kinerja karyawan, motivasi kerja, konflik kerja, lingkungan kerja.

2.1.2 Tingkat pendidikan

1) Pengertian tingkat pendidikan

Tingkatan pendidikan menurut Lestari dalam Wirawan (2016) adalah merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensinya untuk memiliki kekuatan spiritual

keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan. No 1). Menurut Feni dalam Kosilah & Septian (2020) Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain. Menurut Hariandja dalam Nuruni (2014) bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Tingkat pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. (UU RI No. 20 Thn 2003 Bab 1, Pasal 1 ayat 8). Pendidikan pada dasarnya merupakan upaya untuk meningkatkan berbagai pengetahuan serta usaha untuk memberikan kemungkinan perubahan sikap yang dilandasi motivasi untuk berprestasi. Perusahaan cenderung memiliki karyawan yang berpendidikan daripada yang tidak berpendidikan, karena karyawan yang berpendidikan dapat bekerja lebih produktif daripada karyawan yang tidak berpendidikan. Pendidikan merupakan proses dalam pendewasaan untuk mencari jati diri seseorang dalam usaha pembentukan karakter, melalui pembelajaran dan pembinaan dan pengembangan kemampuan yang dapat dikaitkan dengan pekerjaan. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan karyawan tersebut, Hasibuan dalam (Reza ,2017). Berdasarkan pengertian tersebut

dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dengan tujuan untuk mendapatkan motivasi serta prestasi, melalui pendidikan seseorang dapat menjadikan dirinya lebih unggul dari yang lainnya.

2) Tujuan dari pendidikan

Tujuan pendidikan dalam Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan. Pasal 3 menyatakan bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

3) Fungsi dari tingkat pendidikan

Komaruddin dalam Widiansyah (2017), berpendapat bahwa pendidikan memberikan sumbangan yang berarti dalam kenaikan tingkat kehidupan, kualitas manusia dan pendapatan nasional, terutama dalam hal-hal berikut:

- 1) Proses belajar mengajar menjamin masyarakat yang terbuka (yaitu masyarakat yang senantiasa bersedia untuk mempertimbangkan gagasan-gagasan dan harapan-harapan baru serta menerima sikap dan proses baru tanpa harus mengorbankan dirinya).

- 2) Sistem pendidikan menyiapkan landasan yang tepat bagi pembangunan dan hasil-hasil riset (jaminan melekat untuk pertumbuhan masyarakat modern yang berkesinambungan). Investasi pendidikan dapat mempertahankan keutuhan dan secara konstan menambah persediaan pengetahuan dan penemuan metode serta teknik baru yang berkelanjutan.

4) Manfaat Pendidikan

Menurut Manullang (2016) diuraikan bahwa manfaat pendidikan itu baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan rasa puas karyawan
- b) Pengurangan pemborosan
- c) Mengurangi ketidakhadiran dan turn off karyawan
- d) Meningkatkan tingkat penghasilan
- e) Mengurangi biaya lembur
- f) Mengurangi biaya keluhan keluhan karyawan
- g) Mengurangi kecelakaan
- h) Memperbaiki komunikasi
- i) Meningkatkan pengetahuan karyawan
- j) Memperbaiki moral karyawan
- k) Menimbulkan kerja sama yang baik

5) Indikator Tingkat Pendidikan

Indikator tingkat Pendidikan menurut Lestari dalam Edy Wirawan (2016) yaitu :

- a) Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang terdiri dari TK,SD,SMP,SMA dan Pendidikan tinggi (Universitas). Pendidikan formal terdiri dari pendidikan berstatus negeri dan pendidikan formal berstatus swasta.

b) Pendidikan Informal

Pendidikan non formal adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Hasil pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan.

c) Pendidikan Nonformal

Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan yang berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Hasil pendidikan informal diakui sama dengan pendidikan formal dan nonformal setelah peserta didik lulus ujian sesuai dengan standar nasional pendidikan seperti :Pendidikan Agama, Budi Pekerti, Etika, Sopan Santun, Moral dan Sosialisasi.

2.2. Pengembangan Karir

1) Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Kadarisman (2013) pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk

menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja. Sedangkan menurut Fahmi (2013) pengertian pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. Menurut Dubrin (2015), pengembangan karir adalah aktivitas karyawan yang membantu karyawan merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Karena dalam pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan berupa kinerja yang baik. Sedangkan menurut Marwansyah (2014) pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, pengembangan karir juga harus mendapatkan perhatian khusus oleh perusahaan karena dengan membantu karyawan memiliki karir yang sukses dan memuaskan akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan

yang tentunya akan meningkatkan kekuatan perusahaan sehingga perusahaan bisa mencapai tujuannya. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh department sumber daya manusia, manajer atau pihak lain.

2) Faktor – Faktor Pengembangan Karir

Menurut Hasto Joko Nur Utomo dan M.Yani (2012) faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu :

- a) Hubungan karyawan dan organisasi
- b) Personalia karyawan
- c) Faktor eksternal
- d) *Politicking* dalam organisasi
- e) Sistem penghargaan

3) Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk-bentuk pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang direncanakan oleh masing-masing organisasi. Bagaimana suatu perusahaan menentukan suatu jalur karir bagi karyawannya tergantung pada kebutuhan dan situasi perusahaan itu sendiri, namun begitu umumnya yang sering dilakukan perusahaan adalah melalui pendidikan dan pelatihan, promosi serta mutasi. Pengertian mengenai ketiga hal tersebut dapat dijelaskan di bawah ini:

- a) Pendidikan dan pelatihan

Suatu kegiatan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai keinginan dari perusahaan yang bersangkutan.

b) Promosi

Suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.

c) Mutasi

Adalah merupakan bagian dari proses kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seseorang dalam suatu organisasi. Istilah mutasi sendiri atau yang dalam beberapa literatur disebut sebagai pemindahan dalam pengertian sempit dapat dirumuskan sebagai suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatannya tidak lebih tinggi atau lebih rendah (yang tingkatannya sama) dalam rencana gaji. Sedangkan dalam pengertian yang lebih luas konsep mutasi dirumuskan sebagai suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi.

4) Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2001) mengemukakan sebagai berikut.

Tujuan pengembangan karir karyawan yaitu :

- a) Untuk menjamin para karyawan yang tidak dipromosikan bahwa mereka masih bernilai dan akan dipertimbangkan untuk promosi-promosi selanjutnya, bila mereka *qualified*.
- b) Untuk menjelaskan mengapa mereka tidak terpilih.
- c) Untuk menunjukkan apa kegiatan-kegiatan pengembangan karir yang harus diambil". Atas dasar uraian tersebut di atas, berikut dapat dikemukakan bahwa yang paling mengetahui tentang kelebihan maupun kelemahan seorang karyawan adalah atasan langsung mereka.

5) Indikator Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Veithzal Rivai (2015) yaitu terdiri atas beberapa hal :

- a) Kebutuhan karir
Yaitu membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karir internal mereka sendiri.
- b) Dukungan perusahaan dalam bentuk moril
Yaitu dimana perusahaan memberikan umpan balik terhadap kinerja yaitu dengan mengembangkan kemampuan kinerja karyawan untuk menguji posisi jabatan/karir yang disediakan oleh perusahaan.
- c) Pelatihan

Yaitu meningkatkan kemampuan/ketrampilan karyawan dalam bidang operasional.

d) Perlakuan yang adil dalam berkarir

Yaitu memberikan kesempatan berkarir kepada karyawan untuk mengembangkan dirinya.

e) Informasi karir

Yaitu memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya.

f) Promosi

Yaitu memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi.

g) Mutasi

Yaitu memindahkan dan menempatkan karyawan dalam jabatannya didasarkan pada prestasi kerja pegawai.

h) Penempatan pegawai pada pekerjaan yang tepat

Yaitu penempatan karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.

i) Pengembangan tenaga kerja

Yaitu memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan potensi dalam dirinya.

2.1.4 Komitmen Organisasi

1) **Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang Samsuddin (2018). Priansa (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi karyawan terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Utaminingsih (2014) Definisi Komitmen Organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja, keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yakni sikap atau keaslian watak seorang karyawan atau sikap kesungguhan seorang karyawan terhadap sebuah organisasi, dan bertujuan agar bisa dipertahankan di organisasi tersebut.

2) **Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Menurut Darmadi (2018) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

a) Faktor Personal

Misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk faktor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.

b) Faktor Organisasional

Meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi.

c) Faktor Relasional

Meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

3) Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu :

a) *Affective commitment*

Yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.

b) *Continuance commitmen*

Yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.

c) *Normative commitment*

Yakni suatu perasaan wajib dari karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi. Yusuf (2018) menyebutkan dimensi komitmen organisasi antara lain adalah:

- (1) Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.
- (2) Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi.
- (3) Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi.

4) **Indikator Komitmen Organisasi**

Indikator Komitmen Organisasi dalam Busro (2018)

menyatakan bahwa:

- a) Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi:
 - (1) Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi,
 - (2) Loyalitas terhadap organisasi.
 - (3) Kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
- b) Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) meliputi :

- (1) Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi,
 - (2) Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
- c) Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi:
- (1) kemauan bekerja.
 - (2) tanggung jawab memajukan organisasi.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sandy (2015), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2017) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rivai (2017) menyatakan karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses

melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan.

2) Faktor – Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor. Baik faktor dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a) Faktor Kemampuan Secara psikologis

Kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan Pendidikan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- (1) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- (2) Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang

pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

- b) Rancangan kerja artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- c) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- d) Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- e) Gaya Kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- f) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- g) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- h) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
- i) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

- j) Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- k) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh.

3) Tujuan penilaian kinerja

Tujuan penilaian Kinerja Menurut Rivai dan Sagala (2013) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

- a) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

- b) Meningkatkan prestasi kerja

Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.

- c) Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

4) Manfaat Kinerja

Menurut Rivai (2013: 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 karyawan.
- d) Sebagai latihan dan pengembangan karyawan.
- e) Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya berfungsi.

5) Indikator kinerja karyawan

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

a) Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah

siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

c) Ketepatan Waktu

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. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

d) Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawa itu meningkat

atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian Andre Wiryawan (2019) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali cabang seririt. Hasil penelitian menunjukkan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Penelitian Mandang (2017) dengan judul Pengaruh tingkat Pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukan bahwa Tingkat Pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Manado.
- 3) Penelitian Susila, dkk (2017) dengan judul Pengaruh tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukan bahwa tingkat Pendidikan berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja.

- 4) Penelitian Sudarwanto, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga keuangan syariah (Studi Kasus di BPR Syariah Kota Mojokerto). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif & signifikan terhadap karyawan di Lembaga keuangan syariah.
- 5) Penelitian Tantri dan Kusumawati, (2020) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan pengalam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hasura Mitra Gemilang Tangerang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif & signifikan terhadap karyawan PT Hasura Mitra Gemilang Tangerang.

2.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian Jessica Dharmoko (2020) dengan judul Pengaruh pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar.
- 2) Penelitian Dwi Kencani (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karier berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Penelitian Rosyidawaty (2018) dengan judul pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di telkomsel regional jawa barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara simultan pengembangan karir berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara secara parsial menunjukkan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di daerah jawa barat yang memiliki pengaruh sebesar 72,6%.
- 4) Penelitian Kaengke (2018) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir dan pelatihan berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Udara Manado.
- 5) Penelitian Putri (2019) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). Hasil Penelitian menunjukkan pengembangan karir tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Komitmen terhadap kinerja karyawan

- 1) Penelitian Berliana & Gianjar (2021) dengan judul Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar citra Abadi di Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada PT. Sinar citra Abadi di Jakarta.
- 2) Penelitian Kholidi Ahmad (2019) dengan judul Pengaruh komitmen Organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas

tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Langkat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat dilihat thitung > ttabel ($2.178 > 2,004$) dan taraf signifikan $0,014 < 0,05$.

- 3) Penelitian Novarini Ari, ddk (2022) dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada koperasi unit desa pedungan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Penelitian Cahyani, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PDAM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 5) Penelitian Alam Satya (2020) dengan judul pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.