

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan merupakan salah satu dari beberapa unsur yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya. SDM bermutu harus dimiliki oleh setiap organisasi, karena SDM memiliki peran inti di era globalisasi ini. Perusahaan harus dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja karyawannya.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia lah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Arianto,2013:191). Menurut Dessler (2015:3) menyatakan : manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh

karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Menurut Methusala, dkk.,(2022), kinerja adalah suatu hasil atau capaian dari seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi (Zulkarnaen, dkk., 2020). Selain itu perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkat kinerja factor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ini diantaranya ialah kinerja. Kualitas kinerja, dan motivasi kerja (Sakban, 2019). Kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan (Adha, dkk., 2019).

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan, oleh karena itu pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia. Menurut pasal 4 PP No 46 Tahun 2011 bahwa “Kinerja pegawai adalah prestasi actual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai seperti:

Kualitas, Kuantitas, Waktu Biaya, Kemampuan tanpa pengawasan, Perilaku Individu”. Menurut A Prabu Mangkunegara (2014:46), menyatakan bahwa “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Irham Fahmi (2015:176), menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented and non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut Amstron dan Baron dalam Irham Fahmi (2016:176), menyatakan bahwa “hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi”. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai perannya dalam organisasi yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan adalah stress kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif. Menurut Fauji, H. (2013) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja merupakan permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian, Stres sebenarnya tidak selalu berdampak negatif, stres pada takaran yang proposional dapat berfungsi sebagai motivator dalam bekerja

stres seperti ini sering di sebut *eustress*. Namun pada kenyataannya stres kerja yang sering terjadi adalah stres yang membawa dampak negatif, secara sederhana stres diartikan sebagai suatu keadaan tertekan baik secara fisik maupun psikologis. (Rivai 2010). Adapun reaksi karyawan yang stres di dalam pekerjaan yaitu, cepat tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan.

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan terciptanya adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

Menurut Henry Simamora (2015:412) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Sedangkan menurut Handoko dalam Megita (2014), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan. Menurut Anggraini (2016), pengembangan karir adalah tindakan seseorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya yang disponsori baik oleh perusahaan, manajer atau pihak lain. Pendidikan, pelatihan dan pengalaman merupakan tindakan seseorang untuk mencapai rencana karir. Pengembangan karir kepada karyawan diberikan sebagai tambahan yang akan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai standar kerja serta bekerja lebih baik sebelumnya. Menurut Sriathi (2017), pengembangan karir

memberikan kesempatan untuk promosi jabatan dalam suatu organisasi dan memberikan kesempatan untuk mendapat pelatihan dan pengembangan keterampilan yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kerja mereka.

Menurut Luthans komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok dan kemauan usaha yang tinggi untuk suatu organisasi serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai- nilai dan tujuan – tujuan organisasi. Wibowo (2016:430) menerangkan komitmen organisasional mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Menurut Robbins (2008:100) komitmen organisasional adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan- tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi ialah suatu kondisi dimana seorang karyawan memiliki loyalitas kepada organisasi tempat dia bekerja sehingga karyawan tersebut dapat mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan mengarahkan segala usaha demi tercapainya tujuan perusahaan.

UNMAS DENPASAR

Fossil merupakan sebuah Brand ternama yang berada di beberapa kota di Indonesia,. Perusahaan ini tidak terlepas dari permasalahan Stres kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, manajemen perusahaan berupaya mengelola sumber daya manusianya dengan baik yaitu dengan membenahi fasilitas yang berkaitan dengan stres kerja, pengembangan karir,dan komitmen organisasi dan melaksanakan program pelatihan yang berkesinambungan dan relevan dengan aktivitas- aktivitas karyawan yang mengembangun tugas. Berkaitan dengan kinerja karyawan salah satunya dapat dilihat dari capaian target pendapatan. Berdasarkan latar belakang masalah maka penelitian ini akan berupaya untuk menjelaskan peningkatan kinerja karyawan pada Fossil Bali dengan menentukan efek dari pengaruh stres kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi dan melaksanakan program pelatihan yang berkesinambungan dan relevan dengan aktivitas- aktivitas karyawan yang mengemban tugas. Berkaitan dengan kinerja karyawan salah satunya dapat dilihat dari capaian target pendapatan. Fossil Bali yang merupakan perusahaan Life Style yang berdiri sejak Tahun 1984 di Amerika Serikat. Brand yang menarik dan sering dikunjungi banyak orang dengan berbagai koleksi tas, jam tangan, dan dompet berbahan kulit, Fossil Bali menginginkan kinerja karyawannya dapat terus meningkat agar perusahaan dapat mengalami kenaikan penjualan, Fenomena yang terjadi pada perusahaan fossil ini berdasarkan pengamatan awal dan hasil wawancara dari beberapa orang karyawan dapat dijelaskan bahwa beban kerja untuk mencapai target penjualan sebagai

penyebab meningkatnya stress kerja hal ini berhubungan dengan pencapaian target tidak tercapai, dijelaskan bahwa atasan yang kurang melihat kinerja karyawan yang sudah cukup lama bekerja untuk mencapai target penjualan sebagai penyebab meningkatnya pengembangan karir hal ini berhubungan dengan pencapaian target tidak tercapai dan dapat dijelaskan bahwa tingginya untuk mewujudkan kepentingan perusahaan untuk mencapai target penjualan sebagai penyebab meningkatnya komitmen organisasi hal ini berhubungan dengan pencapaian target bila tidak tercapai akan menjadi punishment bagi karyawan pada Fossil Bali. Berikut tingkat penjualan pada Fossil Bali yang dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1

Tingkat Penjualan Fossil Store Tahun 2019

Bulan	Persentase Penjualan	Bulan	Persentase Penjualan
Januari	30,55%	Juli	35,33%
Februari	31,21%	Agustus	45,50%
Maret	40,30%	September	38,55%
April	30,40%	Oktober	37,70%
Mei	33,21%	Novemer	40,50%
Juni	34,50%	Desember	50,50%

Sumber : Fossil Bali Tahun (2019)

Berdasarkan latar belakang masalah maka penelitian ini akan berupaya untuk menjelaskan peningkatan kinerja karyawan pada Fossil Bali dengan menentukan pengaruh stress kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fossil Bali”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yg telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Fossil Bali ?
- 2) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Fossil Bali ?
- 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Fossil Bali ?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yg telah dikemukakan diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Fossil Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Fossil Bali.

- 3) Untuk mengetahui komitmen organisasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Fossil Bali.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian diharapkan menjadi sumber pengetahuan dan bahan kepustakaan serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih luas dan mendalam.

2. Kegunaan Praktis

1) Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana cara mengetahui pengaruh stres kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasi yang berdampak pada kinerja karyawan dengan bekal ilmu yang diperoleh selama kuliah dan diterapkan kedalam aplikasi dilapangan dalam penelitian ini.

2) Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya bidang Manajemen SDM yang dapat ditindak lanjuti.

3) Bagi perusahaan

Melalui penelitian ini penulis berharap dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan untuk sekarang dan di masa yang akan datang

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.2 Goal Setting Theory

Goal Setting Theory ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Goal setting theory juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa berusaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut Locke dan Latham (2016) tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen.

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Thomas (2016), mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda-beda.

Masalah Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Stres kerja karyawan perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Akibat adanya stres kerja yaitu seseorang atau karyawan menjadi Nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu.

Menurut Schuler, stres adalah suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hal yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Robbins, 2016).

Fathoni (2006:176) mengatakan bahwa terdapat enam faktor penyebab stres kerja karyawan dalam suatu organisasi, antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu kerja yang terbatas dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan adanya masalah-masalah keluarga.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat menimbulkan dampak positif, sekaligus dampak negatif bagi yang bersangkutan dan bagi organisasi atau perusahaan. Aspek positif dari stres kerja itu dapat ditemukan jika dilihat dari kegunaannya dan kesediaan kita dalam menggunakannya. Dari beberapa penjelasan bahwa stres kerja dapat dikemukakan sebagai suatu keadaan tegang yang dialami seseorang didalam suatu organisasi. Stres ini dapat merupakan akibat dari lingkungan fisik, sistem dan teknik dalam organisasi, interaksi sosial interpersonal, struktur pekerjaan, tingkah laku sebagai anggota dan aspek-aspek organisasi lainnya (William, 2016).

3. Faktor-faktor penyebab Stres Kerja

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stress kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa atau pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri, (Soepalarto, 2016).

Menurut Sulastiyono (2014) kondisi-kondisi yang menyebabkan stress disebut dengan istilah Stresors. Stres dapat disebabkan oleh Satu Stresor, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi beberapa Stres. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu On-The-Job dan Off-The-Job. Hampir dalam setiap kondisi pekerjaan di perusahaan dapat menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Misalnya, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja bar, sedangkan seorang karyawan yang lain tidak atau bahkan menolaknya)

4. Jenis-Jenis Stres Kerja

Quick dan *quick* (dikutip oleh Rivai & Mulyadi, 2017;308) mengkategorikan jenis stres menjadi dua yaitu:

- a) *Eustress*, yaitu hasil respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu
- b) *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak).

Hasibuan (2015:204), mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis. Berdasarkan definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi..

5. Pendekatan Stres Kerja

Menurut Rivai (2017:1008-1009) pendekatan stres kerja dapat dilakukan dengan cara:

- a) Pendekatan individu meliputi:
 - (1) Meningkatkan keimanan.
 - (2) Melakukan meditasi pernapasan
 - (3) Melakukan kegiatan olahraga
 - (4) Melakukan relaksasi

- (5) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
- (6) Berbincang-bincang dengan teman dekat
- (7) Melakukan kegiatan lain yang lebih menyenangkan

6. Sumber-Sumber Potensi Stres Kerja

Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor didalam maupun diluar pekerjaan yang merupakan sumber stres di tempat kerja. Sumber stres disebut juga stressor adalah suatu rangsangan yang dipersepsikan sebagai suatu ancaman dan menimbulkan perasaan negatif. Hampir setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi karyawan bagaimana menghadapinya. Sebagai contoh, seorang karyawan akan dapat mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan karyawan lain tidak tahu atau bahkan akan menolaknya. Bagaimana juga orang beradaptasi terhadap stres maka menentukan tingkat stres yang dialami.

Sumber-sumber stres menurut Davis dan Newstrom dalam Toha (2014:198) yaitu:

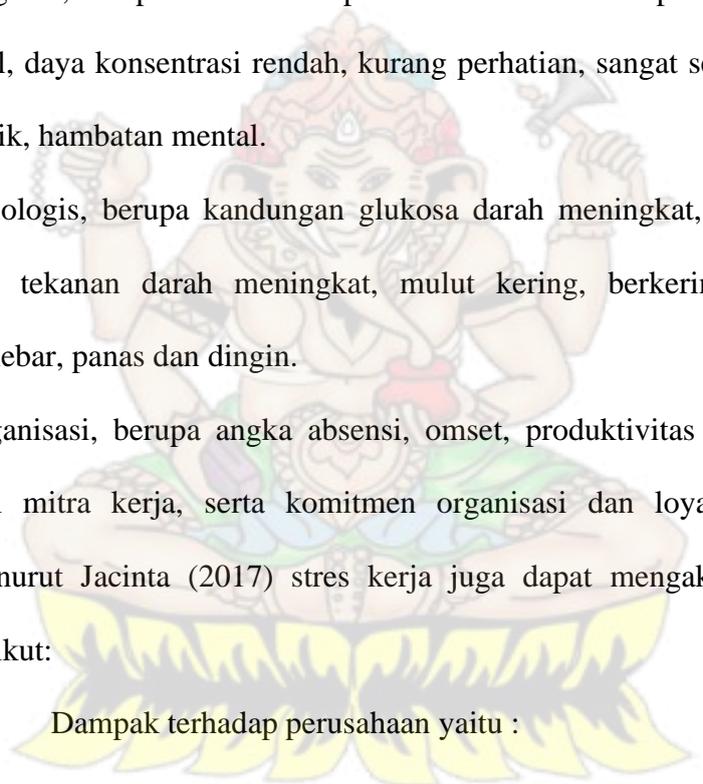
- a) Beban kerja yang berlebihan, Banyaknya tugas dapat menjadi sumber stres bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahliannya.
- b) Tekanan atau desakan waktu, atasan sering kali memberikan tugas sesuai dengan target waktu yang terbatas.
- c) Kualitas supervisi yang jelek, Seorang karyawan dapat menjalankan tugas sehari-harinya dibawah bimbingan sekaligus mempertanggung jawabkan kepada supervisor. Jika supervisor pandai.
- d) Iklim Politis, Iklim politis yang tidak aman akan mempengaruhi semangat kerja.

- e) Wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab, atasan sering memberikan tugas kepada bawahannya tanpa diikuti kewenangan yang memadai.
- f) Konflik dan ketaksaan peran, pada situasi seperti ini orang memiliki harapan yang berbeda akan kegiatan seseorang karyawan pada suatu pekerjaan akibat adanya konflik dan ketidak jelasan peran dalam organisasi, sehingga karyawan tidak tahu apa yang harus dia lakukan dan tidak dapat memenuhi semua harapan.
- g) Perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan. artinya perbedaan ini mencabikcabik karyawan dengan tekanan mental pada waktu suatu upaya dilakukan untuk memenuhi nilai kebutuhan perusahaan dan karyawan.

7. Dampak Stres Kerja

Stres kerja tidak hanya berpengaruh pada individu, namun juga terhadap biaya organisasi dan industri. Begitu besar dampak stres kerja, oleh para ahli perilaku organisasi telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi Iswanto, (2015).

Menurut Gibsons alih bahasa Ardiyani, (2014:363), dampak stress kerja banyak dan bervariasi. Dampak positif dari stres kerja diantaranya motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan potensial berbahaya. Cox dalam Retyaningyas (2013) membagi menjadi 5 efek dari stres kerja yaitu:

- 
- a) Subyektif, berupa kekawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian.
- b) Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- c) Kognitif, berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.
- d) Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.
- e) Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang. Menurut Jacinta (2017) stres kerja juga dapat mengakitbatkan hal-hal berikut:

- a) Dampak terhadap perusahaan yaitu :
- (1) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
 - (2) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
 - (3) Menurunnya produktivitas kerja
 - (4) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan
- b) Dampak terhadap individu yaitu:
- (1) Kesehatan

Banyak penelitian yang menemukan adanya akibat-akibat stres terhadap kesehatan seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi gangguan pencernaan, sulit tidur atau kebanyakan tidur, struk, dan beberapa penyakit lainnya.

(2) Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus menerus yang disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggerogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan.

(3) Interaksi interpersonal

Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan dengan orang yang tidak mengalami kondisi stres. Oleh karena itu sering salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasehat, bahkan perilaku orang lain. Orang stres selalu mengaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi, kehilangan rasa percaya diri dan harga diri.

8. Indikator Stres Kerja

Beberapa indikator yang menyebabkan stres bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stres kerja (Sulastiyono, 2014) antara lain.

1. Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja yang berlebihan adalah beban kerja yang diberikan melebihi tanggung jawab.

2. Tekanan atau desakan waktu

Tekanan atau desakan waktu adalah rentang waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan.

3. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja

Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai adalah evaluasi pekerjaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya.

4. Konflik antar pribadi

Konflik antar pribadi dan antar kelompok adalah kondisi yang kurang kondusif dimana disebabkan perbedaan pandangan dari pribadi atau kelompok di tempat kerja.

2.2.2 Pengembangan Karir

1) Pengertian Pengembangan Karir

Saydam (2018:553) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan di masa mendatang. Dengan pengembangan tersebut mencakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya

tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir karyawan selama ia bekerja (Kadarisman, 2015:322).

Samsudin (2016: 141) pengembangan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Kadarisman, 2012:334).

Dari beberapa definisi diatas maka dapat diketahui bahwa pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas yang mengarah pada penajakan dan pematapan karir untuk mempermudah pencapaian tujuan karir dimasa yang akan datang.

2) Faktor – Faktor Pengembangan Karir

Widodo (2015) berpendapat bahwa ada tujuh faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan yaitu:

1) Prestasi Kerja yang Memuaskan

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

2) Pengenalan oleh Pihak Lain

Hal yang dimaksud dengan pengenalan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan departemen SDM yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja karyawan.

3) Kesetiaan pada Organisasi

Hal ini merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4) Pembimbing

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat dan saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya.

5) Dukungan Para Bawahan

Dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk kesuksesan tugas manajer yang bersangkutan.

6) Kesempatan untuk Bertumbuh

Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, seperti melalui, pelatihan, kursus, dan melanjutkan jenjang pendidikannya.

7) Berhenti atas Permintaan dan Kemauan Sendiri

Keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke organisasi lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

3) Konsep Dasar Perencanaan Karir

Menurut Viethzal Rivai & Ella Jauvani Sagala (2014:266) konsep dasar perencanaan karir adalah :

- 1) Karir merupakan seluruh posisi kerja yang dijabat selama siklus kehidupan pekerjaan seseorang.
- 2) Jenjang karir merupakan model posisi pekerjaan berurutan yang membentuk karir seseorang.

- 3) Tujuan karir merupakan posisi mendatang yang di upayakan oleh seseorang sebagai bagian karirnya.
- 4) Perencanaan karir merupakan proses dimana kita menyeleksi tujuan karir dan jenjang karir menuju tujuan-tujuan tersebut.
- 5) Pengembangan karir terdiri dari peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang dalam mencapai rencana karir pribadinya.

4) Indikator Pengembangan Karir

Rivai (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada tujuh indikator pengembangan karir yaitu:

- 1) **Kebutuhan Karir**
Membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karir internal mereka sendiri.
- 2) **Pelatihan**
Meningkatkan kemampuan atau keterampilan karyawan dalam bidang operasional.
- 3) **Perlakuan yang Adil**
Memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada karyawannya untuk mengembangkan dirinya.
- 4) **Informasi Karir**
Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya.
- 5) **Promosi**

Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi tinggi.

6) Mutasi

Memindahkan dan menempatkan karyawan dalam jabatannya yang didasarkan pada prestasi kerja karyawan.

7) Pengembangan Tenaga Kerja

Memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk karyawan meningkatkan potensi dalam dirinya.

2.2.3 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robbin dan Judge (2017), komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Luthans (2016:249), komitmen organisasi sebagai suatu sikap paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, juga diartikan sebagai suatu keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi dengan kata lain sikap ini merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

2) Faktor – Faktor Komitmen Organisasi

Kusmaryani (2017) berpendapat bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1) Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap organisasi meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, kemauan, etika kerja dan tingkat pekerjaan, nilai-nilai, keyakinan, kepuasan dan kepribadian. Adanya perbedaan individu secara personal tentu saja akan mempengaruhi komitmen terhadap pekerjaan.

2) Harapan Seseorang

Harapan seseorang terhadap pekerjaan akan menentukan komitmen terhadap organisasi. Pengalaman-pengalaman ketika berinteraksi kerja akan memberikan referensi dalam mengevaluasi pekerjaan tersebut. Apabila seseorang mengalami kepuasan terhadap pekerjaannya serta sesuai dengan harapannya, diprediksikan orang tersebut akan memiliki komitmen terhadap organisasi.

3) Faktor Organisasi

Faktor-faktor organisasi seperti lingkungan kerja, kebijakan-kebijakan, status organisasi akan memberikan pengaruh terhadap terpeliharanya komitmen seseorang terhadap organisasi. *Reward* yang diberikan organisasi seperti gaji, posisi, pengayaan dan variasi tugas, serta kekuasaan akan mempengaruhi sejauh mana persepsi seseorang terhadap dukungan organisasi, yang pada selanjutnya berpengaruh pada komitmen.

3) Indikator Komitmen Organisasi

Kharis (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada tiga indikator komitmen organisasi yaitu:

1) Kemauan Karyawan

Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

2) Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

3) Kebanggaan Karyawan

Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

2.2.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan juga etika (Afandi, 2018:83). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2016:176).

Kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dan tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula (Sutrisno, 2016:151).

Dari beberapa pengertian kinerja oleh para ahli diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas kerja.

2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2015:193) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Menurut Mangkunegara (2017) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (*knowledge dan skill*). Artinya karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3. Standar Kinerja Karyawan

Menurut Timpe (2018: 247), bahwa standar kerja merupakan: Standar kerja dianggap memuaskan bila pernyataannya menunjukkan beberapa bidang pokok tanggung jawab karyawan, memuat bagaimana suatu kegiatan kerjaakan dilakukan, dan mengarahkan perhatian kepada mekanisme kuantitatif bagaimana hasil-hasil kinerja diukur.

Menurut Wirawan (2015: 67) "Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja".

Menurut Jackson 2017: 11)' "Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja" yaitu:

- a. Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).
- b. Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal).
- c. Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan).

4. Penilaian Kinerja

Dharma, (2015) menyatakan bahwa hampir seluruh cara penilaian kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan
- b. Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan
- c. Ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan.

Simamora, (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan sesungguhnya dinilai atas lima dimensi :

- a. Mutu
- b. Kuantitas
- c. Penyelesaian proyek
- d. Kerjasama
- e. Kepemimpinan

Tohardi, (2016) mengajukan unsur-unsur kinerja yang dinilai adalah sebagai berikut:

- a. Kesetiaan (loyalitas)
- b. Prestasi kerja

- c. Tanggung jawab
- d. Ketaatan
- e. Kejujuran
- f. Prakarsa
- g. Kepemimpinan

Berkaitan dengan pengukuran tersebut, Siswanto (2014) mengemukakan pengukuran kinerja secara umum, yang kemudian diterjemahkan dalam penilaian perilaku secara mendasar, sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan
- d. Pendapat atau pernyataan
- e. Keputusan yang diambil
- f. Perencanaan kerja
- g. Daerah organisasi kerja

5. Indikator Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada lima indikator kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 2) Kualitas merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi, dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

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

2.3 Penelitian Terdahulu

1. Cholisshofi dan Bahiroh (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jawa Barat Dan Banten (BJB) Cabang Rangkasbitung”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kompetensi sumber daya manusia (SDM), pengembangan karir dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM), pengembangan karir dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini pada variabel bebas pengembangan karir dan komitmen organisasi, serta persamaan berikutnya pada variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini

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

2. Ruktipriangga, dkk. (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Dompu”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu remunerasi, motivasi dan pengembangan karir. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini bahwa remunerasi, motivasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini pada variabel bebas pengembangan karir dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada dua variabel bebas, waktu dan tempat penelitian.
3. Fata, dkk. (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara di Kota Pasuruan”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengembangan karir, kompetensi, dan motivasi. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini bahwa pengembangan karir, kompetensi, dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini pada variabel bebas pengembangan karir dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada dua variabel bebas, waktu dan tempat penelitian.

4. Pratana dan Abadi (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karir. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasional. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini bahwa etos kerja, hubungan kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Persamaan dengan penelitian ini pada variabel bebas etos kerja dan pengembangan karir. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada salah satu variabel bebas, variabel terikat serta waktu dan tempat penelitian.
5. Bolung, dkk. (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier

berganda. Hasil dari penelitian ini bahwa budaya organisasi, pengembangan karir, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini pada variabel bebas pengembangan karir dan komitmen organisasi serta variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada salah satu variabel bebas, waktu dan tempat penelitian.

6. Husaeni, dkk. (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Insentif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Barat”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu etos kerja, insentif, dan pengembangan karir. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini bahwa etos kerja, insentif, dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini pada variabel bebas etos kerja dan pengembangan karir serta variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada salah satu variabel bebas, waktu dan tempat penelitian.
7. Muna dan Isnowati (2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja,

motivasi kerja, dan pengembangan karir. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini pada variabel bebas pengembangan karir dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada dua variabel bebas, waktu dan tempat penelitian.

8. Putri (2019) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Posisi Salesman Di PT. Astra Internasional Tbk Daihatsu Pekanbaru”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kompetensi, komitmen organisasi, dan pengembangan karir. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini bahwa kompetensi, komitmen organisasi, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini pada variabel bebas komitmen organisasi dan pengembangan karir serta variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada salah satu variabel bebas, waktu dan tempat penelitian.

9. Aulia (2020) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Pura Group Kudus”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu etos kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini bahwa etos kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini pada variabel bebas etos kerja dan komitmen organisasi serta variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada salah satu variabel bebas, waktu dan tempat penelitian.
10. Sugita dan Agustina (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu dan Etos Kerja Terhadap Kinerja”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi, karakteristik individu, dan etos kerja. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini bahwa komitmen organisasi, karakteristik individu, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini pada variabel bebas komitmen organisasi dan etos kerja serta variabel terikat kinerja

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

11. Demak Claudia (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini bahwa Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini pada variabel bebas Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan kerja terikat kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada salah satu variabel bebas, waktu dan tempat penelitian.
12. Tiya Jumani Monica (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan”. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu stress kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja. Sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu turnover intention. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini bahwa stress kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini pada variabel bebas stress kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja variabel terikat kinerja

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

