

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha, globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat di antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual moral dari para pelaku organisasi atau perusahaan disemua tingkat (level) pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya (Nur Chasanah, 2008:1).

Koperasi merupakan salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan. Koperasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua kalangan masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan. Undang-Undang Perkoprasian diatur dalam UU No 17 Tahun 2012 tentang Perlindungan Usaha, Perusahaan, Badan Usaha, Perdagangan. Perkembangan koperasi saat ini sangat pesat yang didukung oleh

perkembangan usaha kecil dan menengah (UKM). Hal ini menimbulkan persaingan yang ketat antara koperasi-koperasi yang ada. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang handal dan berkinerja untuk dapat mengolah organisasi dengan baik dalam menghadapi persaingan. Menurut Dessler (2003:4) sumber daya manusia yang handal mampu menolong organisasi menghadapi tantangan persaingan.

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi dan manusia merupakan sumber daya (*resource strategic*) dimiliki oleh suatu organisasi, meskipun sumber daya manusia yang sangat strategic tidak mengurangi pentingnya sumber daya yang lain seperti modal, mesin, waktu, energi, informasi dan sebagainya. Lombogia (2022). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang perlu dikelola dengan baik dan dilakukan secara professional agar hasil sumber daya manusia yang dihasilkan nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. Agustin (2021). Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik, Julita (2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif pegawai. Sumber daya manusia menjadi aset penting bagi perusahaan, keberadaan sumber daya manusia atau pegawai menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Kinerja perusahaan ditentukan oleh bagaimana kinerja pegawai itu sendiri. Sumber daya manusia paling bernilai,

dan ilmu perilaku, banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif (Hironimus, 2021). Hasibuan (2019). Menurut Kasmir (2019), Manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja pegawai melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki perusahaan. Dan menurut Mangkunegara (2019), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, dengan cara terus menerus meningkatkan prestasi kerja para pegawainya sehingga perusahaan dapat mempertahankan loyalitas pegawai guna untuk mencapai tujuan perusahaan, Julita (2018).

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Afandi (2018). Menurut Priansa (2018), kinerja merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi dan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Fahmi (2017), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang diperoleh selama periode tertentu apakah hasil kerja yang dilakukan sudah sesuai dengan standar perusahaan atau sebaliknya. Adapun

indikator untuk mengukur kinerja pegawai menurut Robbins (2016), yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Peningkatan kinerja pegawai memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan maka oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para pegawai dalam perusahaan tersebut. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi atau perusahaan tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka mengharapkan kinerja organisasi atau perusahaan akan semakin baik (Wahyuning, 2020).

Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera merupakan lembaga yang bergerak di bidang keuangan nonbank dengan kegiatan usaha yang berupa menerima simpanan dan pinjaman, berlokasi di Jln Sahadewa 1 No 838, Munggu, Mengwi, Badung. Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera sampai saat ini masih tetap berkembang dan bahkan terus melakukan pengembangan setiap tahunnya, walaupun banyak pesaing pada lembaga sejenis yang melakukan simpan pinjam keuangan. Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera didirikan pada tahun 1970 dan memiliki 35 orang pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap beberapa pegawai Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana, fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana dapat dilihat dari indikator kualitas hasil kerja dapat dilihat dari pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan kurangnya dukungan dan pelatihan dalam mengenali dan menanggapi kebutuhan pegawai, hal tersebut terjadi karena

realisasi target kredit nasabah yang hampir semua tidak tercapai, kemampuan serta keterampilan pegawai kurang maksimal sehingga terjadinya penurunan kualitas hasil kerja yang menimbulkan adanya keterlambatan dalam proses pelayanan dikarenakan kurang profesionalnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, misalnya sering terjadi kekeliruan dalam pencatatan mutasi tabungan maupun kredit akibat kelalaian dan kurang fokusnya pegawai pada detail pekerjaannya dan pegawai sering tidak tepat waktu dalam melakukan pengambilan serta pemberian dana tabungan/kredit. Hal ini jika terjadi secara terus menerus akan mengakibatkan kurangnya kepercayaan nasabah terhadap Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kredit Nasabah Pada Koperasi Serba Usaha
Anugrah Swadana Periode Januari – Desember 2022

No	Bulan	Target Pemasukan (Rp)	Realisasi Pemasukan (Rp)	Kriteria Pencapaian
1	Januari	350,000,000	175.350.000	Tidak Terealisasi
2	Februari	350,000,000	195.000.000	Tidak Terealisasi
3	Maret	350,000,000	197.570.000	Tidak Terealisasi
4	April	350,000,000	250.550.000	Tidak Terealisasi
5	Mei	350,000,000	215.000.000	Tidak Terealisasi
6	Juni	350,000,000	155.000.000	Tidak Terealisasi
7	Juli	350,000,000	315.750.000	Tidak Terealisasi
8	Agustus	350,000,000	335.000.000	Tidak Terealisasi
9	September	350,000,000	195.000.000	Tidak Terealisasi
10	Oktober	350,000,000	290.770.000	Tidak Terealisasi
11	November	350,000,000	175.350.000	Tidak Terealisasi
12	Desember	350,000,000	185.250.000	Tidak Terealisasi
Total		4.200.000.000	2.685.590.000	Tidak Terealisasi

Sumber: Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Tahun 2022

Dari tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa pencairan kredit Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana dari bulan januari sampai desember 2022, target pencairan kredit tidak lancar dari yang di target Rp. 4.200.000.000, dan

realisasi pencairan kredit Rp. 2.685.590.000. Hal ini membuktikan bahwa terjadinya penurunan kinerja pada pegawai, sehingga berdampak terhadap hasil kerja pegawai yang berkaitan dengan jumlah absensi pegawai.

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

Adapun dari hasil penelitian sebelumnya bahwa pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh Mahendra & Sunny (2023), Setyowati & Priyono (2023), Dirwan (2023), Nuraini & Setiawan (2023) dan Sufiati, dkk (2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila pengembangan karir baik dan bagus maka akan diikuti meningkatkannya kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa pegawai, fenomena yang berkaitan dengan pengembangan karir pada Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana dapat dilihat dari indikator Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM, yaitu

kurangnya pengembangan karir pegawai yang didasarkan pada kurangnya peranan dan bimbingan perusahaan kepada pegawai. Hal ini jika terjadi secara terus menerus maka pengembangan karir setiap pegawai tidak akan berkembang seperti masih kurangnya dukungan dan pelatihan serta mengenali dan juga menanggapi kebutuhan pegawai sehingga beberapa pegawai merasa bahwa kinerjanya belum dilaksanakan dengan baik karena belum sepenuhnya mendapatkan pelatihan yang maksimal seperti pengetahuan dan keahlian tertentu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan dalam hal ini seperti cara menyusun rencana anggaran pendapatan dan biaya (RAPB) Koperasi, menyusun laporan pertanggungjawaban Koperasi, pengelolaan data keuangan masih belum terlihat profesional, penguasaan teknologi khususnya teknologi informasi masih dalam kategori terbatas, manajemen pemasaran tidak maksimal dan struktur permodalan masih lemah/terbatas.

Selain pengembangan karir, penempatan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Priansa (2016), Penempatan adalah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada pegawai baru. Menurut Sastrohadiwiryo dalam Priansa (2016:124), menyatakan bahwa penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus penempatan kerja untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab.

Adapun dari hasil penelitian sebelumnya bahwa penempatan kerja mempengaruhi kinerja pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh Putra & Kasih (2023), Anjani, dkk (2023), Wahyuni & Martini (2022), Kansil, dkk (2022), Indriati & Jana (2022) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila penempatan kerja baik dan sesuai maka akan diikuti meningkatkannya kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa pegawai pada Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana, fenomena yang berkaitan dengan penempatan kerja pada Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana dapat dilihat dari indikator pengetahuan kerja yaitu kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai pada Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana karena terdapat banyak *fresh graduates* yang bekerja disana, hal ini menyebabkan pegawai – pegawai tersebut mengalami keterlambatan didalam melakukan pekerjaannya serta masih harus belajar tentang pekerjaan-pekerjaan yang ditugaskan oleh atasannya, karena kurangnya pengetahuan kerja tersebut memiliki dampak negatif yang mempengaruhi kinerja perusahaan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja. Menurut Ivanko dalam Hamali (2018) Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Menurut Mangkunegara (2017) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari

Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Adapun dari hasil penelitian sebelumnya dilatar belakangi oleh *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yuliya, dkk (2021), Ekhsan & Septian (2021) dan Lestari, dkk menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila stres kerja meningkat atau bertambah maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirya, dkk (2020) dan Dharmayasa, dkk (2020) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila tingkat stres kerja berkurang atau mengalami penurunan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana terdapat fenomena yang berkaitan dengan stres kerja pada Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana dapat dilihat dari indikator tuntutan peran, yaitu tekanan yang diberikan kepada pegawai sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan pada Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana, banyak faktor yang dapat menjadi beban kerja yang berlebihan diantaranya keterdesakan waktu, kurangnya pegawai dalam bekerja lebih profesional untuk kepuasan nasabah, pekerjaan yang monoton serta *double job* hal ini memungkinkan

sebagian pegawai akan mengalami stres karena tuntutan tugas yang harus terselesaikan dalam waktu tertentu dan masih butuh beradaptasi pada pekerjaan karena beberapa karyawan ditempatkan pada posisi jabatan yang tidak sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan maka akan menghambat kelancaran kegiatan perusahaan dan juga akan menyebabkan terjadinya kebosanan. Pada Tabel 1.1 terdapat fenomena hasil pengukuran kinerja dapat dilihat dalam tabel realisasi target dalam tuntutan peran yang ditetapkan pada Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana yang akan dijelaskan pada Tabel berikut:

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa fenomena yang terkait pengembangan karir, penempatan kerja, stres kerja dan kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dibidang kinerja pegawai dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera?
3. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah tersebut maka yang menjadi tujuan di laksanakan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik teoritis maupun empiris. Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna dan dapat bermanfaat sebagai tambahan ilmu dan informasi serta bahan kajian dalam penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir, penempatan kerja serta stres kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan tentang pengembangan karir, penempatan kerja dan stres, hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Edwin Locke (1968) teori ini merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori penetapan tujuan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya Purnamasari (2019) Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen berdasarkan tujuan, apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Keberhasilan kinerja pegawai dalam perusahaan bisa dikatakan optimal jika beberapa faktor kinerja seperti pengembangan karir, penempatan kerja dan stres kerja diperusahaan dapat berjalan dengan baik. Persepsi seseorang untuk membuat penilaian mengenai orang lain sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal orang tersebut.

2.1.2 Pengembangan Karir

1) Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Sinambela (2019:260) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi

karir. Menurut Mangkunegara (2017:77) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan. Menurut Handoko (Sinambela,2019:260) pengembangan karir adalah peningkatan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai karir yang diinginkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Riva'i dan Sagala (Cut Ermiati et al. .2018:20) yang menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Fattahullah Jurdi (2018:247) pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. Didukung dari faktor keinginan nya serta kesempatan yang diberikan perusahaan.

2) Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja, agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi. Adapun Tujuan pengembangan karir menurut Muhammad Busro (2018:279) adalah:

- a) Melakukan analisis terhadap kemampuan dan minatnya, agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.
- b) Mengembangkan diri dalam usaha meningkatkan kemampuan yang perlu diserasikan dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh organisasi profit maupun nonprofit tempat bekerja.
- c) Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengisi jabatan penting yang terdapat di dalam struktur organisasi.

Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai, agar pegawai semakin mampu memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi.

3) Manfaat Pengembangan Karir

Manfaat pengembangan karir menurut Fatahullah Jurdi (2018:249) adalah sebagai berikut:

a) Meningkatkan kemampuan pegawai

Dengan pengembangan karir melalui pendidikan dan latihan, akan lebih meningkatkan kemampuan intelektual maupun keterampilan pegawai yang dapat di sumbangkan kepada organisasi.

b) Meningkatnya suplai pegawai yang berkemampuan

Jumlah pegawai yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah, sehingga memudahkan pihak pimpinan untuk menempatkan dalam job atau pekerjaan yang lebih tepat.

Dengan demikian suply pegawai yang berkemampuan bertambah dan jelas akan dapat menguntungkan organisasi.

4) Program Pengembangan Karir

Program Pengembangan Karir menurut Sinambela (2018:285-286) adalah sebagai berikut:

a) Program Pengembangan Parir Terintrgrasi dengan perencanaan

SDM. Dengan ini, program pengembangan karir telah menjadi aktivitas yang penting dalam bisnis dan industry. Pengembangan karir sekarang telah diakui sebaagi strategi dari departemen SDM, selain variable lainnya seperti pelatihan dan konselling. Tujuan dari program ini adalah untuk membantu pegawai menganalisis kemampuan dan minat dalam penyesuaian antara kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dengan kebutuhan organisasi.

b) Hubungan Antara Perencanaan Karir dengan Pengembangan Karir.

Perencanaan karir akan mempengaruhi pencapaian tujuan karir.

Pencapaian tujuan karir tersebut akan di pengaruhi oleh variabel

pengembangan karir sebagai variabel penghubung yang dapat mempercepat pencapaian tujuan karir, tetapi dapat juga menjadi pengahmbat.

c) Kebutuhan Pekerja

Di samping untuk memenuhi kebutuhan, tujuan pegawai memasuki organisasi juga membutuhkan hal-hal berikut:

a) Persamaan perlakuan karir.

Semua pegawai mengharappan adanya persamaan dalam setiap dilakukan promosi dalam rangka mendapatkan kesempatan karir yang lebih tinggi.

b) Pengawasan.

Pegawai menginginkan agar supervisor dapat memainkan peran aktif dalam pengembangan karir dan memberikan umpan balik terhadap kinerja mereka.

c) Kesadaran terhadap kesempatan.

Pegawai menginginkan adanya pengetahuan yang memadai mengenai kesempatan untuk karir yang lebih tinggi di masa mendatang.

d) Minat pegawai.

Pegawai membutuhkan informasi dalam jumlah yang berbeda dan memiliki tingkat kepuasan karir yang akan datang, yang tergantung dari berbagai faktor.

e) Kepuasan karir

Pegawai memiliki tingkat kepuasan karir yang berbeda, tergantung dari umur pendidikan.

Program pengembangan karir memuat sasaran, kebijaksanaan, peserta, kurikulum dan waktu pelaksanaan. Tujuan akhir dari proses pengembangan karir adalah peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam mengemban jabatannya. Jenis pengembangan SDM yang dapat diberikan bagi pegawai antara lain adalah pengembangan secara informal maupun formal.

5) Faktor- Faktor Mempengaruhi Pengembangan Karir

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Donni Juni Priansa (2018:163):

a) Kinerja dan Produktivitas Kerja

Pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja paling tinggi biasanya akan memperoleh jenjang karir yang relatif lebih cepat dan mudah bila dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas yang relatif rendah.

b) Pengalaman

Pegawai berpengalaman tentu saja akan diprioritaskan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi karena pengalaman yang dimilikinya akan bisa bermanfaat bagi organisasi.

c) Kompetensi dan Profesionalisme

Kompetensi dan profesionalisme yang dimiliki oleh pegawai sangat mempengaruhi jenjang karir pegawai. Pegawai dengan

kompetensi dan profesionalisme yang baik akan sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam rangka mengembangkan organisasi menuju kompetisi yang lebih tinggi sehingga organisasi akan memberikan jabatan yang pantas untuk pegawai tersebut.

d) Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan memudahkannya untuk mengembangkan organisasi.

e) Prestasi

Pegawai yang memiliki prestasi yang mengagumkan tentu saja akan di prioritaskan untuk menduduki level jabatan yang lebih strategi karena ia telah membuktikan diri bahwa ia merupakan pribadi dengan kineja yang unggul sehingga organisasi layak memberikan jabatan yang sepadan dengan prestasi tersebut.

f) Pimpinan

Pimpinan sangat mempengaruhi karir pegawai karena pimpinan tersebut akan mengangkat pegawai ke jenjang karir yang lebih tinggi. Agar karir yang dimiliki cepat meningkat maka kedekatan dan hubungan baik dengan pimpinan perlu dipelihara.

g) Rekan Kerja

Rekan kerja tentu sangat mempengaruhi jenjang karir pegawai. Pegawai yang memiliki rekan kerja yang mampu bekerja dengan solid akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga target-target yang dimiliki oleh organisasi akan mampu dicapai dengan optimal.

h) Pegawai dengan Posisi Lebih Rendah

Pegawai dengan posisi yang lebih rendah sangat berpengaruh terhadap perkembangan karir atasannya. Pegawai tersebut jika mampu bekerja dengan optimal dan mampu mewujudkan target-target yang dimiliki oleh organisasi dengan baik, tentu saja akan mendorong atasannya untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

i) Jaringan Kerja

Jaringan kerja yang ada di dalam organisasi maupun yang ada di luar organisasi akan memudahkan pegawai untuk mencapai jenjang karir tertentu.

j) Nasib

Nasib baik juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan karir pegawai. Banyak pegawai yang bernasib baik yang mampu meraih karir gemilang.

6) Indikator dalam Pengembangan Karir

Indikator dalam pengembangan karir menurut Riva'i dan Sagala (Donni Juni Priansa, 2018:161):

a) Perencanaan Karir

Pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.

b) Pengembangan Karir Individu

Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.

c) Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM

Pengembangan karir pegawai tidak hanya tergantung pada pegawai tersebut tetapi juga pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.

d) Peran Umpan Balik terhadap Kinerja

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relative sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir. Sasaran pembinaan karir adalah meningkatkan efektivitas karir pegawai, meliputi empat karakteristik utama kinerja, sikap, adaptabilitas dan identitas.

2.1.3 Penempatan Kerja

1) Pengertian Penempatan Kerja

Menurut Rivai (2015) Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang pegawai pada pekerjaan barunya. Bahri (2019) mengemukakan bahwa penempatan pegawai adalah proses menempatkan para pegawai pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Menurut Trisnawati (2019) Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Menurut Hakim (2019) bahwa penempatan kerja

pegawai merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Menurut Siagian (2016) Penempatan merupakan akhir dari proses seleksi.

Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan penempatan kerja merupakan kebijakan akhir dari suatu proses seleksi pegawai baru untuk menempati posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

2) Faktor-Faktor Mempengaruhi Penempatan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan pegawai menurut Cahyati (2018) sebagai berikut:

1. Pertumbuhan perusahaan

Pertumbuhan bisnis atau perkembangan kondisi pemerintahan umumnya menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru, baik melalui promosi pegawai yang sudah ada atau yang baru sama sekali. Hal ini karena adanya pengaruh ekspansi bisnis yang mampu menciptakan posisi pekerjaan baru. Tentu saja proses tersebut sangat didukung oleh keadaan stabilitas sosial-ekonomi-politik dalam dan luar negeri.

2. Reorganisasi

Sebuah restrukturisasi pokok dari sebuah perusahaan akan menghasilkan jenis yang beragam dalam hal kegiatan-kegiatan personal, misalnya jika terjadi merger dan reorganisasi perusahaan. Pembelian atau penjualan perusahaan atau merger dengan

perusahaan lain akan mempengaruhi aktivitas departemen SDM, seperti rancangan pekerjaan, kompensasi, manfaat, hubungan pekerja, dan program pensiun dini. Ujung-ujungnya adalah mempengaruhi keputusan pegawai.

3. Kecenderungan ekonomi umum

Satu konsekuensi dari pengaruh menurunnya pertumbuhan ekonomi adalah secara signifikan akan menurunkan ketersediaan pekerjaan, baik bagi mereka/pegawai yang permanen dan temporer, serta sekaligus bagi pencari kerja. Resesi ekonomi akan mengakibatkan terjadinya pengangguran besar-besaran. Sebaliknya, jika kondisi ekonomi keseluruhan, semakin membaik, rekrutmen, dan seleksi pegawai baru.

4. Atrisi

Pengurangan pegawai yang disebabkan terjadinya terminasi, pengunduran diri, pensiun, pengalihan keluar dari unit bisnis, dan meninggal disebut atrisi. Secara khusus, program pensiun dini telah meningkat selama terjadinya penurunan aktivitas usaha dan kelambanan aktivitas ekonomi. Dalam situasi tersebut para pegawai berada pada posisi tertekan dan terjadilah pemangkasan kelebihan pegawai (rasionalisasi).

3) Indikator Penempatan Kerja

Menurut Budiharjo (2015), indikator penempatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yaitu kemampun dalam memimpin suatu organisasi.
2. Pengetahuan kerja yaitu pengetahuan yang yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu pegawai tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.
3. Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:
 - a) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
 - b) Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain.
 - c) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, mewarkan barang atau jasa dan lain-lain.
4. Pengalaman kerja yaitu pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu.

2.1.4 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Sinambela (2017:472) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami

gangguan pencernaan. Menurut Robbins dan Judge (2017: 21) menyatakan stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Sedangkan Mangkunegara (2017) mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana pegawai merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainnya.

Sebagai generalisasi dari pengertian para ahli maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu ketegangan yang terjadi karena adanya beberapa masalah yang menyebabkan pegawai merasa kurang nyaman, cemas dan tidak bisa berfikir dengan baik. Semakin tinggi tingkat kecemasan seorang pegawai maka semakin tinggi juga stres kerja yang akan dialaminya dan sebaliknya semakin rendah tingkat kecemasan dan tekanan dalam sebuah perusahaan maka akan semakin rendah juga tingkat stres kerja seorang pegawai.

2) Faktor-faktor yang Memengaruhi Stres Kerja

Priansa (2017:319) hal-hal yang menjadi penyebab timbulnya stres kerja adalah:

1. Faktor lingkungan
 - a. Ketidakpastian ekonomi

Ketika perekonomian seseorang sedang menurun, maka orang akan mencemaskan keamanan keuangan mereka.

b. Ketidakpastian politik

Hal ini dapat terjadi karena adanya perubahan sistem politik atau penguasa sehingga menyebabkan kondisis politik menjadi tidak stabil.

c. Ketidakpastian teknologi

Pengalaman dan keterampilan seorang pegawai bisa tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat dikarenakan berbagai inovasi baru.

2. Faktor organisasi

a. Tuntutan tugas

Kondisi kerja dimana seseorang selalu dituntut untuk bekerja secara maksimal.

b. Tuntutan peran

Berkaitan dengan tekanan yang dialami seorang pegawai sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang dijalankan dalam perusahaan.

c. Tuntutan hubungan antarpribadi

Kurangnya dukungan sosial yang berupa lingkungan keluarga maupun lingkungan pekerjaan dapat menimbulkan stres yang cukup besar.

d. Struktur organisasi

Urutan atasan dimulai dari bawah ke atas sesuai dengan aturan dan peraturan dan tempat pengambilan keputusan.



e. Kepemimpinan organisasi

Seorang pegawai sesuai tugas sehari-hari biasanya di bawah pengawasan dan tanggung jawab manajemen organisasi.

3. Faktor individu

Hal ini berkaitan dengan masalah keluarga dan masalah ekonomi individu.

3) Gejala Stres Kerja

Hamali (2018:246) mengemukakan gejala stres di tempat kerja, yaitu:

1) Gejala stres tingkat individu:

- a. Reaksi Fisiologis, seperti masalah yang berkaitan dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, bisul perut, dan masalah jantung, hipertensi.
- b. Reaksi Emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
- c. Reaksi Kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
- d. Reaksi Tingkah Laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alcohol, dan perilaku yang merusak.

2) Gejala stres tingkat organisasi

- a. Tingkat absensi pegawai
- b. Fluktuasi staf yang tinggi
- c. Masalah disiplin

- d. Kesalahan jadwal
- e. Gertakan-gertakan
- f. Produktivitas rendah
- g. Kesalahan dan kecelakaan kerja
- h. Biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

4) Indikator Stres Kerja

Afandi (2018: 179) menyatakan indikator stres kerja sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.
- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.1.5 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Afandi (2018:83) 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 etika. Hasibuan (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Mangkunegara (2017) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja.

Sebagai generalisasi dari pengertian para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan

hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

2) Penilaian Kinerja Pegawai

Emron, *et al* (2017) menyatakan bahwa evaluasi kinerja pegawai mencakup banyak aspek teknis yang harus dipahami oleh semua manajer dan pegawai. Evaluasi kinerja bukanlah alat untuk membangun hubungan khusus antar pribadi, dan sebaliknya, evaluasi kinerja menjadi alat untuk membenahi kerja pegawai. Evaluasi kinerja harus memberikan penjelasan lengkap tentang aspek-aspek positif dan kinerja pegawai negatif. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan. Pada saat yang sama, pegawai juga membutuhkan umpan balik untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Selain itu, Perusahaan juga perlu menganalisis sistem penilaian yang ada, apakah masih relevan atau perlu diubah. Namun, sistem penilaian kinerja bertujuan untuk menyediakan ulasan umum untuk menentukan tujuan dan kemajuan lembaga.

Menilai kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mengukur secara kualitatif dan kuantitatif, yaitu dengan melihat kontribusi dan pencapaian yang telah ia berikan (Emron, *et al.*, 2017) Evaluasi kinerja adalah proses yang digunakan untuk menilai kinerja seseorang dan memberikan umpan balik untuk kesesuaian dan peningkatan kerja tim. Penilaian kinerja mencakup tiga faktor penting, yaitu:

1. Pengamatan

Kegiatan Evaluasi ini merupakan proses penilaian dengan tujuan melakukan perbaikan yang telah ditentukan oleh tim kerja.

2. Ukuran

Membandingkan indikator instrumen pengukur yang digunakan untuk mengukur kinerja orang tersebut dengan deskripsi pekerjaan yang ditugaskan pada pegawai tersebut.

3. Pengembangan

Kegiatan ini bertujuan untuk menginspirasi individu untuk mengatasi kekurangan dan mendorong mereka untuk mengembangkan kemampuan dan potensi mereka sendiri.

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Parwoto, dkk (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompokan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

4) Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018: 89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya

dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dan terkait dengan penelitian yang sedang dilaksanakan antara lain:

1. Penelitian Mahendra & Sunny (2023) dengan judul Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Royal Casa Ganesha Hotel dan Resort di Ubud Kabupaten Gianyar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan

terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di Royal Casa Ganesha Hotel dan Resort di Ubud Kabupaten Gianyar, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu pengembangan karir sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

2. Penelitian Setyowati & Priyono (2023) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Perkebunan Sidorejo, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu pengembangan karir sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.
3. Penelitian Hartini & Dirwan (2023) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Di BKKBN. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di BKKBN, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu pengembangan karir sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

4. Penelitian Nuraini & Setiawan (2023) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Dian Herbahal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Dian Herbahal, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu pengembangan karir sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

5. Penelitian Sufiati, dkk (2023) dengan judul Pengaruh Analisis Jabatan, Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di Dinas Kominfo Kabupaten Pangkep, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu pengembangan karir sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.
6. Putra & Kasih (2023) dengan judul Pengaruh Rekrutmen, Lingkungan Kerja, Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Singaraja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Indah Logistik Cargo Cabang Singaraja, sedangkan penelitian sekarang

dilaksanakan di Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu penempatan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

7. Anjani, dkk (2023) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. FIFGROUP Tasikmalaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. FIFGROUP Tasikmalaya, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu penempatan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.
8. Wahyuni & Martini (2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang

nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu penempatan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

9. Kansil, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sulawesi Utara, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu penempatan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.
10. Indriati & Jana (2022) dengan judul Pengaruh Perekrutan, Seleksi, Penempatan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPR Chandra Mukti Artha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di BPR Chandra Mukti Artha, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu penempatan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

11. Penelitian Wirya, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. BPR Sedana Murni. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. BPR Sedana Murni, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

12. Penelitian Dharmayasa, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Siwa Sempurna Dive and Watersport. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Siwa Sempurna Dive and Watersport, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.
13. Penelitian Yuliya, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. FIF Group Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. FIF Group Manado, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera. Persamaan

penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

14. Penelitian Ekhsan dan Septian (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Cabinindo Putra. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Cabinindo Putra, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.
15. Penelitian Lestari, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama

dilaksanakan di pegawai PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Koperasi Serba Usaha Anugrah Swadana Sejahtera. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

