

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan. untuk mencapai tujuan perusahaan sangat tergantung bagaimana karyawan tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keingan untuk bekerjasama antar berbagai satuan kerjayang melaksanakan kegiatan yang berbeda. mengingat begitu pentingnya peran karyawan dalam suatu perusahaann, maka kegiatan disiplin kerja karyawan dan pengembangan karir merupakan hal penting dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan, misalnya melalui pendidikan karir, pelatihan karyawan dan bimbingan karir.

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia pada saat ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial.

Perkembangan suatu perusahaan juga lihat dari kinerja karyawan. kinerja karyawan berhubungan langsung terhadap perkembangan perusahaan. kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Secara umum kinerja karyawan adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan dalam suatu organisasi. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Wotulo, 2018). Sebuah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya disebut kinerja (Suka, 2019). Kinerja adalah kesediaan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya agar tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan bias tercapai (Tampubolo, 2019). Kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam meningkatkan pekerjaan yang diberikan kepadanya juga diartikan sebagai kinerja (Halim, 2019). Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku yang merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi di tempat orang bekerja (Sedarmayanti, 2017).

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja

adalah merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya agar tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tercapai, dan kinerja juga merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Sari Sedana yang merupakan lembaga keuangan berbasis UKM, yang memfokuskan pada pembiayaan dengan segmentasi UMKM di wilayah Denpasar - Bali dan sekitarnya. dan menjadi sebuah lembaga keuangan berbasis usaha kecil dan menengah yang professional dan berperan dalam membantu membangun perekonomian masyarakat supaya masyarakat bisa hidup sejahtera. pada umumnya PT.BPR Sari Sedana sama seperti Bank lainnya yaitu lembaga keuangan resmi yang memiliki lisensi dari otoritas terkait untuk menghimpun dana dari masyarakat. dana yang telah dihimpun dari masyarakat akan disalurkan kembali dalam bentuk produk keuangan seperti kredit atau pinjaman kepada masyarakat kembali sehingga dana yang ada bisa lebih produktif dan bisa menggerakkan ekonomi. selain menghimpun dan menyalurkan dana kembali, saat ini bank juga menyediakan produk keuangan lainnya seperti Deposito, Kredit, dan Tabungan. Adapun permasalahan yang terjadi di PT.BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar yaitu, menurunnya kinerja karyawan diantaranya Pada tahun 2018 target kredit di PT.BPR Sari Sedana sangat lah menurun drastis dikarenakan banyak faktor yang menyebabkan hal tersebut terjadi, kurang maksimalnya kinerja karyawan dilihat dari setiap tahunnya karyawan belum bisa selalu mencapai target kredit dan tabungan

yang telah ditentukan oleh perusahaan. tetapi pada tahun 2019 target kredit telah mencapai target bahkan melebihi target yang ditentukan pada perusahaan di dalam kondisi pandemi covid-19 saat ini. Dengan ini karyawan bisa membuktikan bahwa dalam kondisi seperti ini kredit masih bisa bertahan walaupun belum sepenuhnya tercapai, tetapi masih bisa dikatakan bahwa PT.BPR Sari Sedana masih bisa bertahan dalam kondisi yang tidak memungkinkan masyarakat untuk meminjam kredit dalam artian untuk membayar angsuran kredit tersebut setiap bulannya dan juga terbukti dalam pencapaian tabungan pada tahun 2019 sudah mendekati dalam pencapaian target walaupun belum sepenuhnya tercapai. dalam hal ini bisa dikatakan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dalam setiap tahunnya ditinjau dari pencapaian target setiap tahunnya belum terpenuhi dengan baik. adapula permasalahan lain yang terjadi yaitu masih banyaknya karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan SOP perusahaan, terdapat juga karyawan yang masih sering datang terlambat tidak sesuai dengan jam operasional kantor. masih banyak karyawan yang tidak menggunakan waktunya dengan baik, kurang adanya kedisiplinan karyawan seperti: pengajuan surat izin secara mendadak tanpa membuat surat, di PT.BPR Sari Sedana belum maksimalnya promosi dalam hal kenaikan jabatan karyawan di perusahaan, dan dalam pengembangan karir karyawan terbilang cukup lama, dikarenakan pemimpin dalam memberikan kenaikan jabatan cukup sedikit hanya diberikan kepa karyawan yang sudah lama bekerja, dan pemimpin tidak melakukan penilaian secara langsung kepada karyawannya dimana banyak karyawan yang sebenarnya memiliki potensi untuk menjadi karyawan yang potensial.

Tabel 1.1
Jumlah Tingkat Absensi dan Hari Kerja Karyawan Pada PT.BPR Sari Sedana
Denpasar Tahun 2020

| Bulan | Jumlah Karyawan | Hari Kerja | Absensi | Terlambat Hadir |
|--------------|------------------------|-------------------|----------------|------------------------|
| Januari | 40 | 22 | 6 | 3 |
| Febuari | 40 | 29 | 5 | 2 |
| Maret | 40 | 29 | 6 | 1 |
| April | 40 | 21 | 4 | 4 |
| Mei | 40 | 20 | 3 | 2 |
| Juni | 40 | 21 | 2 | 3 |
| Juli | 40 | 22 | 5 | 2 |
| Agustus | 40 | 23 | 7 | 1 |
| September | 40 | 20 | 5 | 2 |
| Oktober | 40 | 23 | 3 | 0 |
| November | 40 | 22 | 3 | 4 |
| Desember | 40 | 17 | 2 | 0 |

Sumber: PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar tahun 2020 adanya beberapa karyawan terlambat hadir menentukan bahwa disiplin karyawan pada perusahaan relatif rendah. Disamping itu penempatan karyawan selalu dievaluasi agar karyawan dapat menempati bagian atau tugas yang sesuai dengan kompetensi karyawan yang dimilikinya. selama ini kompetensi karyawan dirasa masih kurang mendapat perhatian sehingga masih ditemukan karyawan yang tidak sesuai dengan keahliannya atau tidak seseuai SOP perusahaan.

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja seperti kurangnya disiplin karyawan dan juga kurangnya pencapain maksimal karyawan dalam hal seperti target kredit yang ditentukan oleh perusahaan belum bisa di capai oleh karyawan dikarenakan banyak faktor penyebabnya seperti tabel 1.2 dibawah ini.

Tabel 1.2
Realisasi Kredit Pada PT.BPR Sari Sedana Denpasar Tahun 2015-2020

| <i>Kredit</i> | | | | |
|---------------|---------------------|---------------------|--------------------|-------------------|
| TAHUN | TARGET | REALISASI | DEVISIASI | PERSENTASE |
| 2015 | Rp.20.000.000.000,- | Rp.14.613.450.000,- | Rp.5.386.550.000,- | 73% |
| 2016 | Rp.21.000.000.000,- | Rp.20.402.050.000,- | Rp.597.950.000 | 97% |
| 2017 | Rp.21.000.000.000,- | Rp.18.062.850.000,- | Rp.2.937.150.000,- | 86% |
| 2018 | Rp.20.000.000.000,- | Rp.15.265.050.000,- | Rp.4.734.950.000,- | 76% |
| 2019 | Rp.20.000.000.000,- | Rp.20.795.100.000,- | Rp.795.100.000,- | 104% |
| 2020 | Rp.21.000.000.000,- | Rp.18.167.500.000,- | Rp.2.832.500.000,- | 87% |

Sumber : PT. BPR Sari Sedana

Bisa dilihat pada table realisasi kredit diatas bahwa pada tahun 2015 sampai tahun 2020 masih belum tercapai sesuai yang di targetkan pada PT. BPR Sari Sedana, tetapi pada tahun 2019, Realisasi kredit telah mencapai target sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan sebesar Rp.20.000.000.000,- per/tahunnya dan target yang terealisasi sudah melebihi kredit yang ditargetkan yaitu sebesar Rp.20.795.100.000,- dengan nilai persentase sebesar 104%, sehingga keuntungan yang diperoleh oleh PT.BPR Sari Sedana pada tahun 2019 sebesar RP.795.100.000,- . dalam pencapaian kredit untuk setiap tahunnya belum maksimal dan belum semua bisa terealisasi sesuai target dikarenakan banyak faktor yang menyebabkan hal tersebut. Seperti Kinerja karyawan ditinjau dari karyawan yang belum bekerja sesuai dengan apa yang ditargetkan oleh perusahaan belum dilakukannya secara optimal dan belum mampu meningkatkan pencapaian kredit untuk setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan bagian kredit dalam menyalurkan dan memasarkan kredit pada nasabah dan kurang optimalnya kinerja karyawan bagian kredit dalam menarik minat masyarakat untuk meminjam kredit di perusahaan. Berdasarkan kualitas, hasil kerja masih belum optimal, hal ini tercermin dari tingkat kolektibilitas kredit diberikan.

Tabel 1.3
Realisasi Tabungan Pada PT.BPR Sari Sedana Denpasar Tahun 2015-2020

| Tabungan | | | | |
|-----------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------------------|
| TAHUN | TARGET | REALISASI | DEVISIASI | PERSENTASE |
| 2015 | Rp.3.155.263.000,- | Rp.2.015.085.653,- | Rp.1.140.177.347,- | 64% |
| 2016 | Rp.3.220.000.000,- | Rp.3.256.761.629,- | Rp.36.761.629,- | 101% |
| 2017 | Rp.4.382.251.000,- | Rp.3.787.561.987,- | Rp.594.689.013,- | 86% |
| 2018 | Rp.5.400.000.000,- | Rp.4.592.268.598,- | Rp.807.731.402,- | 85% |
| 2019 | Rp.5.051.496.000,- | Rp.5.468.841.739,- | Rp.417.345.739,- | 108% |
| 2020 | Rp.6.298.591.000,- | Rp.1.651.837.675,- | Rp.4.646.753.325,- | 26% |

Sumber : PT. BPR Sari Sedana

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa pencapaian target tabungan PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar setiap tahunnya adalah berdasarkan data diatas, pada tahun 2020 target tabungan sangatlah menurun dratis dari yang ditargetkan oleh perusahaan sebesar RP.6.298.591.000,- sedangkan yang terealisasi hanya sebesar Rp.1.651.837.675,- dengan nilai persentasenya sebesar 26%. Secara keseluruhan pencapaian target tabungan himpunan dana dari masyarakat cenderung belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan oleh PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar. Dan pencapaian tertinggi adalah pada tahun 2019 sebesar Rp.5.051.496.000,- dengan persentase sebesar 108% dari tahun-tahun sebelumnya, ditengah adanya pandemi covid-19 yang melanda, terbukti bahwa karyawan bisa meningkatkan kinerjanya dengan baik pada tahun 2019 walupun pada tahun sebelumnya belum sepenuhnya memenuhi target perusahaan . Dengan adanya data diatas menunjukkan bahwa Fenomena yang terjadi di PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar adalah kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dilihat dari pencapaian target setiap tahunnya belum secara keseluruhan bisa mencapai target. hal ini yang ditunjukkan dengan hasil pencapaian terutama berkaitan dengan target dan realisasi

tabungan yang diberikan maupun jumlah tabungan yang diterima.

Tabel 1.4
Realisasi Deposito Pada PT. BPR Sari Sedana Denpasar Tahun 2015-2020

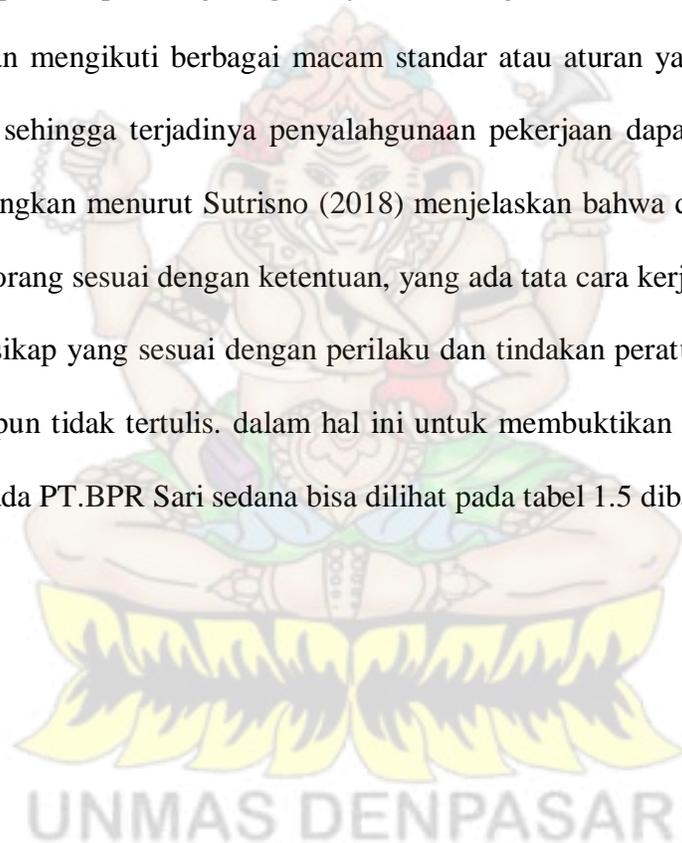
| <i>Deposito</i> | | | | |
|-----------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------------------|
| TAHUN | TARGET | REALISASI | DEVISIASI | PERSENTASE |
| 2015 | Rp.14.300.000.000,- | Rp.14.325.500.000,- | Rp.25.500.000,- | 100% |
| 2016 | Rp.15.367.241.000,- | Rp.10.238.200.000,- | Rp.5.129.041.000,- | 66% |
| 2017 | Rp.16.689.463.000,- | Rp.15.367.500.000,- | Rp.1.321.963.000,- | 92% |
| 2018 | Rp.17.100.000.000,- | Rp.17.144.060.000,- | Rp.44.060.000,- | 100% |
| 2019 | Rp.18.858.466.000,- | Rp.17.275.000.000,- | Rp.1.583.466.000,- | 91% |
| 2020 | Rp.17.248.465.000,- | Rp.3.845.000.000,- | Rp.13.403.456.000,- | 22% |

Sumber : PT. BPR Sari Sedana

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa pencapaian target Deposito PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar setiap tahunnya adalah berdasarkan data diatas, pada tahun 2020 target deposito juga sangat menurun dratis dari yang ditargetkan oleh perusahaan sebesar Rp.17.248.465.000,- sedangkan yang terealisasi hanya sebesar Rp.3.845.000.000,- dengan nilai persentase sebesar 22%, Secara keseluruhan pencapaian target tabungan himpunan dana dari masyarakat cenderung belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan oleh PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar. Dan pencapaian tertinggi adalah pada tahun 2015 sebesar Rp.14.325.500.000,- dengan nilai persentase sebesar 100% dan di tahun 2018 mencapai target sebesar Rp.17.144.060.000,- dengan persentase sebesar 100%, ditengah adanya pandemic covid-19 yang melanda saat ini, terbukti bahwa karyawan belum mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik, walaupun pada tahun sebelumnya belum sepenuhnya memenuhi target perusahaan. Dengan adanya data diatas menunjukkan bahwa fenomena yang terjadi di PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar adalah kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dilihat dari pencapaian

target setiap tahunnya belum secara keseluruhan bisa mencapai target. hal ini yang ditunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dengan hasil pencapaian terutama berkaitan dengan target deposito dan realisasi deposito pada setiap tahunnya yang masih belum sepenuhnya terealisasi dengan baik.

Pada dasarnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Penerapan disiplin kerja bagi karyawan bertujuan untuk mendorong karyawan agar mau dan mengikuti berbagai macam standar atau aturan yang berlaku di suatu perusahaan, sehingga terjadinya penyalahgunaan pekerjaan dapat diatasi Arenofsky (2017). sedangkan menurut Sutrisno (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang sesuai dengan ketentuan, yang ada tata cara kerja atau disiplin kerja merupakan sikap yang sesuai dengan perilaku dan tindakan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. dalam hal ini untuk membuktikan tingkat kedisiplinan karyawan pada PT.BPR Sari sedana bisa dilihat pada tabel 1.5 dibawah ini .



Tabel 1.5
Ketidak hadiran Karyawan Pada PT. BPR Sari Sedana Denpasar Tahun 2020

| BULAN | ALPHA | SAKIT | IJIN | TOTAL HARI TIDAK HADIR per/bulan |
|-----------|-------|-------|------|----------------------------------|
| Januari | 1 | 2 | 2 | 5 |
| Febuari | 0 | 3 | 0 | 3 |
| Maret | 1 | 2 | 3 | 5 |
| April | 2 | 2 | 1 | 3 |
| Mei | 0 | 2 | 0 | 2 |
| Juni | 3 | 1 | 1 | 1 |
| Juli | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Agustus | 0 | 0 | 1 | 1 |
| September | 2 | 0 | 4 | 0 |
| Oktober | 0 | 2 | 2 | 2 |
| November | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Desember | 0 | 0 | 0 | 0 |

Sumber: PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar.

Bisa dilihat dari table diatas bahwa karyawan yang tidak hadir dikarenakan alpha,sakit, dan ijin berkisar 1-4 orang dalam setiap bulannya. meskipun hari kerja Perusahaan telah ditetapkan sedemikian rupa namun tidak semua hari kerja tersebut dapat dihadiri oleh seluruh karyawan. dimana ketidakhadiran tersebut dikarenakan sakit,ijin dan alpha yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. keadaan ini tidak tertutup kemungkinan disebabkan masih kurangnya disiplin kerja para karyawan yang terjadi di PT. BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar. jadi disiplin bisa diartikan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi maksimal (Margahana,2018). disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas kerja serta

mendorong terwujudnya tujuan organisasi (Dariansyah, 2018). Selain itu disiplin juga adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya menurut (Sutrisno, 2017: 86). disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan kurangnya disiplin akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan perusahaan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka suatu organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya. setiap disiplin kerja yang baik dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif yang tentunya mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan. apabila seorang karyawan mempunyai rasa disiplin yang tinggi, yang tercipta dari dirinya sendiri maka telah melatih dan mendidik dirinya untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam suatu sistem operasional perusahaan, sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu suatu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, salah satunya dengan pengembangan karir (Syitah, 2019). pengembangan karir berpengaruh signifikan positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan artinya dengan adanya pengembangan karir dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. dalam hal pengembangan karir juga telah diadakan di PT.BPR Sari Sedana setiap tahunnya untuk memberikan peningkatan sikap seseorang karyawan/anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Bisa dilihat dalam lampiran 1 table 1.4 pelatihan telah diselenggarakan pada tahun 2019-2020. Berdasarkan tabel 1.6 pada lampiran 1 dapat dilihat pada PT.BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar Selama Tahun 2019-2020 karyawan telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh beberapa pihak dalam hal kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang karyawan/anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. dan juga untuk memperbaiki kinerja lewat peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan/anggota organisasi, serta demi menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi. setiap karyawan telah mengikuti beberapa pelatihan sesuai dengan jabatan dan tugas masing-masing sehingga setiap karyawan sudah memiliki dasar dalam melakukan setiap tugasnya. namun masih banyak ditemukan adanya kurang pahamiannya setiap tugas yang diberikan, dan setiap karyawan harus memiliki skill dasar yang didapat dari pelatihan tersebut. tertera seperti pelatihan yang dilakukan karyawan PT. BPR Sari Sedana sejak tahun 2019 sampai 2020. diharapkan dengan adanya pelatihan tersebut setiap karyawan akan semakin mengerti dan paham akan tugasnya masing-masing. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang tidak jelas adalah tanggung jawab organisasi yang akan membuat pegawai merasa tidak dapat berkembang dan tidak memiliki jenjang karir, pengembangan karir bukan semata-mata untuk memberikan kesempatan untuk pegawai memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi tetapi untuk memberikan tanggung jawab lebih dan penghargaan terhadap usaha yang telah dilakukan oleh karyawan.

Menurut Cederyana dan Supriyanti (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah suatu langkah yang biasa digunakan perusahaan demi menjaga dan menaikkan produktivitas karyawan untuk mempersiapkan karir masa depan seorang karyawan. Pratiwi (2017) menyatakan perusahaan juga diharapkan lebih memberikan pengembangan karir dengan memperhatikan peluang untuk melakukan promosi dan perlunya mentor untuk bimbingan informal, sehingga karyawan dapat menguasai pekerjaan yang mereka miliki sesuai dengan tanggung jawab yang didapat. Menurut (Kudsi dkk, 2017) pengembangan karir adalah suatu usaha yang dilakukan oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dan dilakukan secara terus menerus untuk mendapatkan apresiasi kenaikan jenjang jabatan yang diberikan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2017:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah karyawan yang siap dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuannya dalam organisasi. Menurut Sinambela (2017:7). manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2017:1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur

proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang berfokus pada sumber daya manusia yaitu pegawai atau karyawan yang menjadi pelaksana dan pelaku aktif dari setiap aktifitas perusahaan atau badan usaha. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan adanya pegawai yang memiliki kemampuan yang cukup untuk memajukan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) juga sangat perlu diperhatikan bagi perusahaan, penerapan manajemen kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengembangan karir tidak lepas dari tujuan utama suatu perusahaan dan arah sumber daya manusia, dimana persaingan sudah sangat dinamis

Berdasarkan uraian diatas, begitu pentingnya hubungan antara Disiplin kerja dan pengembangan karir dengan kinerja karyawan maka dalam penelitian ini mengkaji ulang mengenai “ Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT.BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan Permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT.BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar ?
2. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Sari Sedana Sanglah Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Sari Sedana?
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Sari Sedana ?

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tersusunya penelitian ini diharapkan nantinya dapat berguna baik secara teoritis, praktis dan bagi pihak lain. Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai proses pengolahan sumber daya manusia khususnya tentang disiplin kerja dan pengembangan karir.

2. Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi karyawan pada PT.BPR Sari Sedana dalam hal disiplin kerja.

3. Bagi pihak lain penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Path Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Path Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) dalam Mulyadi (2018) sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Teori ini cukup relevan dalam menggunakan pendekatan *goal setting theory*, keberhasilan karyawan meningkatkan kinerjanya merupakan tujuan utama dan ingin dicapai dalam penelitian ini. teori ini didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran meliputi ide-ide akan masa depan dan keadaan yang diinginkan memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal setting theory* menegaskan bahwa individu dengan sasaran yang lebih spesifik serta akan menantang kinerjanya akan lebih baik dibandingkan dengan sasaran yang tidak jelas. teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goalsetting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya. pencapaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungan

dengan tujuan-tujuannya yang ditetapkan, Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai Kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (*Locke and Latham* dalam *Lunenburg*, 2011). Dengan menggunakan pendekatan goal-setting theory, keberhasilan karyawan meningkatkan kinerja merupakan tujuan utama dan ingin dicapai dalam penelitian ini.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri .dari beberapa pendapat para ahli diatas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin merupakan sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi maupun perusahaan.

Hasibuan (2019:193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesedihan seseorang menaati semua peraturan dalam perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

2. Indikator Disiplin

Hasibuan (2019:131) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesedihan seseorang menaati semua peraturan dalam perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Adapun indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2019 :131) ada 4 (Empat) yaitu:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab pekerjaan dan tugas

4. Tingkat abensi

Menurut Hartatik (2018:190) menyebutkan adanya lima jenis disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin diri adalah suatu sikap disiplin yang dikontrol oleh diri sendiri, dan mau mengatur dirinya untuk kepentingan organisasi
2. Disiplin kelompok adalah sekelompok yang bekerja pada suatu sekolah mau taat aturan yang berlaku. disiplin kelompok sangat dibutuhkan dalam sebuah sekolah agar tujuan sekolah dapat tercapai. Disiplin kelompok dapat diwujudkan ketika disiplin diri telah terlaksana.
3. Disiplin preventif adalah disiplin yang mengajak karyawan taat aturan dan mengikuti standar yang telah dibuat. Disiplin preventif memicu karyawan berlaku disiplin tanpa paksaan, sehingga karyawan mematuhi peraturan atas kemauannya sendiri.
4. Disiplin korektif merupakan evaluasi terhadap pelanggaran yang telah dilakukan. disiplin korektif juga berfungsi untuk memperbaiki pelanggaran tersebut dikemudian hari.

3. Bentuk – bentuk disiplin

Disiplin memiliki beberapa bentuk yang dapat membedakan suatu karyawan itu termasuk dalam kategori disiplin yang mana didalam suatu perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:129) mengemukakan bentuk disiplin yaitu :

a. Disiplin Preventif

Merupakan suatu untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

b. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c. **Disiplin Progresif**

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Dari penjelasan menurut para ahli tersebut dapat disiplin memiliki beberapa bentuk yang diupayakan untuk karyawan mengetahui konsekuensi apa yang diterima bila melanggar dan diharapkan untuk mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku.

4. Sanksi Pelanggaran Kerja dalam Disiplin

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seseorang karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Menurut Rivai (2017), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam dalam suatu organisasi, dimana terbagi kedalam tiga jenis sanksi pelanggaran dimana yaitu

- a. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pertanyaan tidak puas secara tertulis.
- b. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
- c. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat, pemecatan.

Jenis pelanggaran diatas dapat dijadikan pedoman bagi perusahaan dalam

penerapan kedisiplinan bagi setiap karyawan.

Dari penjelasan ahli diatas pelanggaran merupakan tindakan yang tidak boleh dilakukan karyawan dalam bekerja baik secara sengaja ataupun tidak. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. sanksi yang diberikan memiliki beberapa tingkatan tergantung pelanggaran yang dilakukan diantaranya seperti pelanggaran ringan, sedang dan berat yang akan diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi ataupun tanggung jawab apa yang telah dilanggarnya.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin dapat dipengaruhi oleh segala hal yang berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di suatu perusahaan karena ketidak disiplin yang seharusnya diperhatikan oleh para atasan. Menurut Singodimedjo dalam (Hamali, 2016) mengemukakan factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

6. Pelaksanaan Disiplin

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan

perhatian atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut Singodimedjo (2017) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

- a. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditunjukkan pada tujuan yang hendak dicapai.

Maka pelaksanaan disiplin merupakan dimana cara pemimpin untuk mensosialisasikan peraturan-peraturan apa saja yang berlaku di perusahaan untuk dipatuhi selama karyawan itu terikat pada suatu perusahaan yang mereka tempati.

2.1.3 Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Efriyaningsih (2017) menjelaskan pengembangan karir adalah proses seumur hidup yang mencakup pertumbuhan dan perubahan proses masa kecil, pendidikan karir formal di sekolah dan proses pematangan yang terus sepanjang masa, dewasa, kerja, dan pensiun. Sedangkan menurut Kumbara (2018),

pengembangan karir merupakan kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Menurut Wahyudi (2018), dalam pengembangan karir perlu dipahami dua proses, yaitu bagaimana seseorang merencanakan dan mengimplementasikan tujuan karirnya sendiri (career planning) dan bagaimana institusi merancang dan mengimplementasikan program pengembangan karirnya (career management). Sinambela (2017:252) karir adalah pekerjaan dari hasil pelatihan dan atau pendidikan yang ingin dilakukan seseorang dalam waktu tertentu.

Dapat disimpulkan suatu pemahaman bahwa pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu. Suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis. Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dikatakan bahwa karir adalah serangkaian perubahan sikap, nilai dan perilaku serta motivasi yang terjadi pada setiap individu selama rentang waktu kehidupan untuk menemukan tujuan karir dan secara kontinyu mengevaluasi, merevisi dan meningkatkan rancangan. karir juga merupakan suatu proses kemitraan interaksi dalam tahapan dan kerja semua antar organisasi/perusahaan atau manajemen, atasan langsung dan individu itu sendiri yang berkaitan dengan urutan posisi pekerjaan yang didudukinya serta menunjukkan

perkembangan dan kemajuan posisi jabatan yang diraihinya selama masa aktif hidupnya. Dengan adanya pengembangan karir dapat membantu karyawan merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan agar karyawan dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Untuk pengembangan karirnya, karyawan dituntut untuk memenuhi kriteria yang dibutuhkan untuk peningkatan karir seperti berprestasi dalam pekerjaan, keefektifan dan keefisienan dalam bekerja.

2. Indikator Pengembangan karir

Menurut Siagian (2017:98), berbagai indikator-indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

a) Perlakuan yang adil dalam berkarir

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

b) Keperdulian para atasan langsung

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi.

c) Informasi tentang berbagai peluang promosi

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

seleksi internal yang sifatnya kompetitif.

- d) Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat parapegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individu listiksifatnya.

- e) Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda

3 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Tujuan utama pengembangan karir adalah untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar memberikan hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan organisasi dimana tempat ia bekerja. Menurut Handoko (2017) tujuan pengembangan karir adalah :

- a. Untuk mengembangkan para pegawai agar dapat dipromosikan
- b. Untuk mengungkapkan potensi pegawai
- c. Untuk mendorong pertumbuhan
- d. Untuk mengurangi penimbunan
- e. Untuk memuaskan kebutuhan pegawai
- f. Untuk meningkatkan karir.

Manfaat pengembangan karir adalah untuk karyawan dan organisasi. Untuk karyawan, pengembangan karir yang didapatnya membuka kesempatan bagi dirinya untuk berkarya lebih baik dalam pekerjaannya. Untuk organisasi, manfaat

yang diperoleh adalah peningkatan kinerja karyawan. Menurut Susanto (2017) ada lima manfaat dalam pengembangan karir yaitu :

- a. Pengembangan Karir memberi petunjuk siapa diantara para pekerja yang pantas untuk dipromosikan
- b. Perhatian yang lebih besar dari bagian kepegawaian terhadap pengembangan karir membutuhkan loyalitas di kalangan pegawai.
- c. Dalam diri setiap manusia masih terdapat *reservoir* kemampuan yang perlu dikembangkan agar berubah sifatnya dari potensi menjadi kekuatan nyata.
- d. Perencanaan karir mendorong para pekerja untuk bertumbuh dan berkembang, tidak hanya secara mental intelektual, akan tetap juga profesional.
- e. Perencanaan karir dapat mencegah terjadinya penumpukan tenaga-tenaga yang terhalang pengembangan karirnya.

f) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Martoyo (2018) adalah :

a. Pendidikan Formal

Adalah pendidikan yang didapat melalui pendidikan disekolah atau perguruan tinggi yang mana pendidikan tersebut dapat meningkatkan dan mengembangkan karir karyawan tersebut. Dimana yang dinilai adalah mengenai latar belakang pendidikan terhadap jenis pekerjaan yang dimiliki:

b. Lowongan Jabatan

Adalah kekosongan pada salah satu jabatan atau posisi dalam lingkungan perusahaan.

c. Prestasi Kerja

Adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan seorang karyawan selama periode tertentu yang dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Prestasi kerja merupakan kegiatan yang paling penting untuk memajukan karir seseorang.

c. Pengalaman Kerja

Adalah pendidikan, keahlian/kemampuan kerja yang diperoleh seseorang karyawan /pegawai selama karirnya dipandang memiliki kemampuan dalam pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang nantinya akan diberikan. Selain itu kemampuan intelegensi juga menjadi dasar pertimbangan sebab, orang yang mempunyai intelegensi yang baik adalah orang yang memiliki kecerdasan yang cukup baik.

d. Produktivitas Kerja

Adalah perbandingan antara hasil produksi dengan hasil kerja yang dipergunakan untuk hasil tersebut.

2.1.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dari karyawan yang terefelksi dalam merencanakan dan melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan serta dengan professional karyawan dalam proses pekerjaan (Sulistiani, dkk.2019). kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Henny, dkk, 2019). kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: harapan

mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, persepsi terhadap tugas, imbalan internal serta persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja karyawan (Parabasari, dkk. 2017). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat ditarik kesimpulan bahwa, kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu.

2. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Indrasari, 2017:55-56) mengemukakan bahwa ada 3 indikator kinerja, yaitu :

- a). Kualitas kerja dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapiaan saat bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.
- b). Produktifitas dapat dilihat dari jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan sesuai target yang diberikan oleh organisasi.
- c). Tanggung jawab dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan terhadap organisasinya (organisasi)

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut (Sutrisno, 2018) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain;

- a). Efektifitas dan efisiensi dalam berhubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadi efisiensi dan efektivitas

organisasi. dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

- b). Otoritas dan tanggung jawab dalam organisasi dengan baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas, masing- masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang terjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

2.1.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan- aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2017) disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi menghalang dan memperlambat pencapaian perusahaan. (Arif et al., 2020) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut (Bukhori & Dewi, 2018) dengan tingginya tingkat disiplin kerja karyawan maka akan memberikan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga secara tidak langsung akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Arifah & Muhsin, 2018) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.1.6 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap karyawan menginginkan adanya pengembangan karir dalam organisasi tempat kerjanya. karir seseorang akan berkembang baik dalam organisasi jika ia mampu menunjukkan kinerja yang tinggi. Kajian literature tentang hubungan pengembangan karir dan kinerja karyawan dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten.

2.1.7 Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu oleh beberapa penelitian yang pernah penulis baca diantaranya :

- 1). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja guru SMPK Thomas Aquino Padang Tawang Canggung Badung. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan melibatkan sampel sebanyak 42 orang menggunakan metode random sampling, dan teknik analisa data regresi linier berganda. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Ulandari, 2019)
- 2). Pengaruh Kepemimpinan, diklat, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi unit desa Pedungan. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan melibatkan sampel sebanyak 35 orang menggunakan metode random sampling, dan teknik analisa data regresi linier berganda, dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Adnyana, 2021)

- 3). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 87 responden yang merupakan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPls) untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. peneliti menyimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. (Jufrizen , 2021)
- 4). Pengaruh Motivasi Kerja dalam memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Single Fin Surf Shop, Cafe and Bar Kabupaten Badung, dalam penelitian ini Jumlah sampel yang diambil sebanyak 106 orang karyawan, dengan metode sampel jenuh. Pengumpulan data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Analisis data, analisis jalur, analisis Sobel dan analisis VAF. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Single Fin Surf Shop, Cafe and Bar Kabupaten Badung sebaiknya memberikan kesempatan karir yang berkaitan dengan pendidikan untuk melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal serta memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat mengembangkankarirnya. (Natalia, 2020)

- 5) Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sinar Niaga Sejahtera Kota LubuKlinggau, dalam penelitian ini menggunakan Metode penelitian kuantitatif dengan sampel penelitian berjumlah 32 orang yang merupakan karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera, teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dari hasil uji hipotesis terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. (Suwarno, 2019).
- 6). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo, dalam penelitian Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota palopo. Populasi dan sampel penelitian ini adalah 170 karyawan pada Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis PLS (Partial Least Square melalui Software SmartPLS dan aplikasi SPSS 2.0. Dimana secara

parsial diolah dengan teknik analisis PLS sedangkan secara simultan diolah dengan aplikasi SPSS 2.0. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) secara simultan (keseluruhan) pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Kasran, 2019)

- 7). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare, metode dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner yang dianalisis dengan SPSS. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare, (2) Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare, (3) Pelatihan dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare. (Farida, 2021).
- 8). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PT PELNI Cabang Lhoksumawe. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer, yaitu data yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi oleh responden dan melakukan pemberian skor terhadap jawaban pada kusioner tersebut. Penggunaan sampel dalam penelitian ini ada 36 (tiga puluh enam) orang dan akan mengisi kuesioner yang

dibagikan. populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Cabang Lhoksumawe sebanyak 36 orang . (Aprian, 2021).

- 9). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Purwokerto. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif dan analisis kausalitas. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara dengan bagian SDM dan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan sampling jenuh yakni kepada 40 responden yang merupakan seluruh karyawan PT. Telkom Purwokerto. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja masuk dalam kategori baik, variabel pengembangan karir masuk dalam kategori baik, dan variabel kinerja karyawan masuk dalam kategori sangat baik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Purwokerto baik secara parsial maupun secara simultan. (Dhiya, 2019)
- 10). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada divisi penjualan PT. Rembaka dalam metode pengumpulan data dengan kuisioner dan sumber data primer, alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas stress kerja, serta variabel terikat adalah kinerja. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan responden. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif (Susanto, 2019).

- 11). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Relasi Abadi Jakarta, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kusioner dengan sumber data primer, alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitiann ini menunjukkan bahwa variabel berpengaruh positif antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu menggunakan variabel bebas disiplin serta variabel kinerja adalah terikat. Perbedaanya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, dan responden. dan metode penelitian yangdigunakan adalah kuantitatif (Irwan,2018).
- 12). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminanan Sosial Ketenagaan Kerjaan Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptifdan kausalitas. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan jumlah 31 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalahanalisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompensasi sudah termasuk dalam kategori baik, variabel disiplin kerja sudah termasuk dalam kategori baik dan variabel kinerja karyawan juga sudah termasuk dalam kategori baik sebesar Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 45,5%, sedangkan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (Rizkia, 2021)

- 13). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Bojonegoro. penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian analisislinier berganda dan memakai kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah berjumlah 51 sampel dari 104 populasi dengan menggunakan rumus Slovin. (Juariyah, 2021)
- 14).Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Boyolali. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan pengolahan data dan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Boyolali yang berjumlah 131 orang, dan sampel dalam penelitian ini berjumlah berjumlah 131 orang. (Wahyuning, 2021)
- 15). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dandisiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang. Metodepenelitian yang digunakan adalah metode survei, metode pengambilan sampel yangdigunakan adalah teknik pengambilan sampel ialah menggunakan conveniencesampling, dimana karyawan contoh yang diambil merupakan karyawan PT. Sinar Sosro Palembang yang bisa ditemui. Pengumpulan data dilakukan melalui kuisonerdan wawancara. Populasi dalam penelitian ini yang adalah karyawan

PT Sinar Sosro Palembang. (Surahman,2021).

