

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FIFGROUP DENPASAR

I Made Bagus Ary Permana¹ I Nengah Sudja² Ida Bagus Made Widiadnya³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : Permanaary74@gmail.com

ABSTRACT

Performance is the result of employee work in a certain period. The research was conducted due to a phenomenon, namely fluctuations in non-performing loans which indicated a lack of opportunities to develop careers and employees were less interested in the work provided, employees also expressed objections when asked to work overtime.

This study aims to determine the effect of career development, individual characteristics and organizational commitment on employee performance at FIFGROUP Denpasar. The research was conducted at FIFGROUP Denpasar where there have been fluctuations in bad loans for the last 3 years. The population is all employees as much as 65 respondents and the sample is determined by the method of determining the sample using a census technique. Data was collected through observation, documentation studies, interviews and questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression.

The results show that career development has a positive and significant effect on the performance of FIFGROUP Denpasar employees, individual characteristics have a positive and significant impact on the performance of FIFGROUP Denpasar employees and organizational commitment has a positive and significant impact on the performance of FIFGROUP Denpasar employees.

Keywords: Career Development, Individual Characteristics, Organizational Commitment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen SDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017). Menurut Sofyandi (2018:6) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu suatu strategi dalam menerapkan fungsi-

fungsi manajemen mulai dari *planning, organizing, leading*, ora (2018) kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir adalah milik karyawan persepsi tentang proses berkelanjutan yang ditujukan untuk

meningkatkan kemampuan individu untuk mencapai karir yang dan *controlling* dalam setiap aktivitas/fungsiooperasional.

Menurut Sutrisno (2018) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Simam diinginkan sesuai dengan prosedur dalam organisasi (Nasution *et.al* 2018). Bahri (2019) berpandangan bahwa pengembangan karir merupakan upaya atau langkah langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan.

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

karir yang objektif, transparan, dan adil. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2019) yang menemukan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan pengembangan karir tidak akan menyebabkan meningkat atau menurunnya kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Robbins (2018:100) komitmen organisasional adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen.

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

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu. Menurut Hasibuan (2017:86) karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang

tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian Ahmad (2019) dan Andi (2016) menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik karakteristik individu karyawan, maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Berlawanan dengan penelitian Hajati dkk (2018) menemukan karakteristik individu berpengaruh negatif terhadap kinerja Karyawan Artinya meningkat atau menurunnya karakteristik individu tidak akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di FIFGROUP Denpasar yang merupakan salah satu Lembaga pembiayaan yang ada di Kota Denpasar. Dalam operasionalnya, masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari adanya fluktuasi kredit macet selama 3 tahun terakhir. Hal ini menunjukkan menurunnya kinerja karyawan pada FIFGROUP Denpasar yang nanti perlu ditingkatkan lagi untuk pencapaian target laba yang sudah ditetapkan oleh perusahaan pada tahun berikutnya

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan didapat informasi bahwa di FIFGROUP Denpasar karyawan merasa kurang mempunyai kesempatan untuk mengembangkan karirnya dikarenakan memerlukan waktu 3 sampai 4 tahun untuk menaiki suatu jabatan tertentu dan kurangnya

informasi tentang pengembangan karir yang ada di perusahaan. Selain itu juga terjadi masalah hal ini disebabkan adanya masalah yaitu karyawan tidak mau diminta untuk bekerja lembur dan keberatan untuk dimintamelakukan kerja yang lebih banyak. Selain itu karyawan juga menyatakan kurang tertarik dengan pekerjaan yang diberikan. Karyawan merasa pekerjaan yang diberikan kurang sesuai dengan minat karyawan.

Selain masalah tersebut terjadi juga masalah komitmen organisasi yang terjadi di perusahaan yang dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang keberatan saat diminta lembur dan mengerjakan pekerjaan karyawan lain apabila ada karyawan yang tidak bekerja. Kondisi ini menunjukkan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

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

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Denpasar?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Denpasar?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Denpasar?

LANDASAN TEORI

Goal-Setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. (Suwarmadani, 2018). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2018).

Kinerja Karyawan

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

Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2018:266), karier adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Menurut Handoko (2018:123) Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang di tangani atau di pegang selama kehidupan kerja seseorang.

Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2018:29), karakterisik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Sofyandi (2018) menyatakan karakteristik individu

adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu

Komitmen Organisasi

Moorhead dan Griffin (2018:134)) mengatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Robbins (2018:100) komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuantujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut

HIPOTESIS PENELITIAN

- H1 : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada FIFGROUP Denpasar yang beralamat di Jl. Buluh Indah No. 103 Denpasar Utara. Objek dari penelitian ini adalah pengembangan karir, karakteristik individu, komitmen organisasi dan kinerja karyawan FIFGROUP Denpasar. Populasi dari penelitian adalah seluruh karyawan FIFGROUP Denpasar yang berjumlah 65 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas
Instrument

| Variabel | Item Pernyataan | Koefisien Korelasi | > 0,3 | Keter |
|--|-----------------|--------------------|-------|--------------|
| Pengembangan Karir (X ₁) | X1.1 | 0,848 | 0,3 | \checkmark |
| | X1.2 | 0,828 | 0,3 | \checkmark |
| | X1.3 | 0,857 | 0,3 | \checkmark |
| | X1.4 | 0,777 | 0,3 | \checkmark |
| | X1.5 | 0,880 | 0,3 | \checkmark |
| Karakteristik Individu (X ₂) | X2.1 | 0,798 | 0,3 | \checkmark |
| | X2.2 | 0,781 | 0,3 | \checkmark |
| | X2.3 | 0,855 | 0,3 | \checkmark |
| | X2.4 | 0,692 | 0,3 | \checkmark |
| Komitmen Organisasi (X ₃) | X3.1 | 0,754 | 0,3 | \checkmark |
| | X3.2 | 0,858 | 0,3 | \checkmark |
| | X3.3 | 0,669 | 0,3 | \checkmark |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1 | 0,714 | 0,3 | \checkmark |
| | Y2 | 0,822 | 0,3 | \checkmark |
| | Y3 | 0,901 | 0,3 | \checkmark |
| | Y4 | 0,844 | 0,3 | \checkmark |
| | Y5 | 0,813 | 0,3 | \checkmark |

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan hasil Uji validitas pada Tabel 5.2 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien dari masing- masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel pengembangan karir (X₁), karakteristik individu (X₂), komitmen organisasi (X₃) dan kinerja karyawan penelitian ini tergolong kecil. Sampel dari penelitian adalah seluruh karyawan FIFGROUP Denpasar yang berjumlah 65 orang. Metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2018:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis berganda.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas
Instrumen Penelitian

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|--|------------------|------------|
| Pengembangan Karir (X ₁) | 0,894 | Reliabel |
| Karakteristik Individu (X ₂) | 0,789 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi (X ₃) | 0,643 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,877 | Reliabel |

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 2, dapat dijelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel yaitu pengembangan karir (X₁), karakteristik individu (X₂), komitmen organisasi (X₃) dan kinerja karyawan (Y) memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier
Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .534 | 1.551 | | .344 | .73 |
| | X1 | .205 | .086 | .225 | 2.385 | .02 |
| | X2 | .406 | .166 | .303 | 2.451 | .01 |
| | X3 | .722 | .235 | .390 | 3.072 | .00 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah 2022

menunjukkan jika variabel lain konstan, setiap kenaikan satu satuan variabel komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,722.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 5.9 diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,534 + 0,205 X_1 + 0,406 X_2 + 0,722 X_3$$

1. Nilai koefisien konstanta sebesar 0,534 menunjukkan bahwa nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,534 apabila

pengembangan karir, karakteristik individu dan komitmen organisasi sama dengan nol (0).

2. Nilai koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,205. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, setiap kenaikan satu satuan variabel pengembangan karir maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,205.
3. Nilai koefisien regresi karakteristik individu sebesar 0,406. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, setiap kenaikan satu satuan variabel karakteristik individu maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,406.
4. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,722.

Tabel 4
Uji
Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|--|----------------|-------------------------|
| N | | 65 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.57829821 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .052 |
| | Positive | .043 |
| | Negative | -.052 |
| Test Statistic | | .052 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber: Data diolah 2022

Hasil Tabel 4 di atas menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal

Uji Multikoleniaritas
Tabel 5
Uji Multikoleniaritas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | X1 | .611 | 1.636 |
| | X2 | .358 | 2.795 |
| | X3 | .339 | 2.951 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2022

Hasil perhitungan pada Tabel 5 menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *varians infation factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoleniaritas pada variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas
Tabel 6
Uji
Normalitas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| | | 1 | (Constant) | .108 | | |
| | X1 | -.056 | .052 | -.172 | -1.077 | .286 |
| | X2 | .093 | .100 | .193 | .925 | .358 |
| | X3 | .075 | .142 | .113 | .527 | .600 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah 2022

Hasil uji *Glejser* pada Tabel 6 dapat dijelaskan nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji Determinasi

Tabel 7
Uji Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|---------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .816 ^a | .667 | .650 | 1.617 |
| a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 | | | | |
| b. Dependent Variable: Y | | | | |

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *Adjust R Square* sebesar 0,667 bahwa tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 66,7% yang artinya variabel independen dalam penelitian ini yaitu pengembangan karir, karakteristik individu dan komitmen organisasi mampu menjelaskan 66,7% kinerja karyawan, sisanya 33,3% dijelaskan variabel lain diluar penelitian.

Uji t

Tabel 8 Uji Normalitas

| Model | Coefficients ^a | | | | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | t | | |
| 1 | (Constant) | .534 | 1.551 | .344 | .732 | |
| | X1 | .205 | .086 | .225 | 2.385 | .020 |
| | X2 | .406 | .166 | .303 | 2.451 | .017 |
| | X3 | .722 | .235 | .390 | 3.072 | .003 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan bahwa :

1. Nilai *t* pada variabel pengembangan karir adalah 2,385 dan nilai signifikansi 0,020 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai *t* pada variabel karakteristik individu adalah 2,451 dan nilai signifikansi 0,017 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Nilai *t* pada variabel komitmen organisasi adalah 3,072 dan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir adalah milik karyawan persepsi tentang proses berkelanjutan yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan individu untuk mencapai karir yang diinginkan sesuai dengan prosedur dalam organisasi (Nasution *et.al* 2018). Bahri (2016) 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.

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar 0,205 dengan tingkat signifikansi 0,020 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution, dkk (2018), Isbandi dkk (2018) dan Wisnugroho dkk (2018). yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2017) karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja. Herman (2014), menyatakan karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu sebesar 0,406 dengan tingkat signifikansi 0,017 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi (2017), Ahmad (2019) dan Astuti (2019) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen (Artana, 2018). Menurut Anggapradja dan Wijaya (2017:75) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan seseorang yang memihak karyawan dari organisasi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,722 dengan tingkat signifikansi 0,003 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranoto (2017), Salwa (2018) dan Paramita, dkk (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Denpasar.
2. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Denpasar.

3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada FIFGROUP Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Mauledy. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita* 4.2 : 377-385.
- Andi, Riski Amalia, and Wa Ode Hardiyanti Lena. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam “Abdi Karya Sejahtera” Kendari. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Astuti, Yulia. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Manajemen Bisnis*
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Ekienabor, Ehijiele. 2018. The influence of employees' commitment on organizational performance in Nigeria." *The Influence of Employees' Commitment on Organizational Performance in Nigeria* 8.1 : 12-12.
- Hajati, Dayat Ikhsan, Dwi Wahyu Artiningsih, and Nurul Wahyuni. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan* 7.1 : 1-10.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. 2018. *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mustika, Aai. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Al-Huda Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 9.2 : 140-147.
- Nasution, Fauziah Nami, Emmy Mariatin, and Siti Zahreni. 2018. The Influence Of Career Development And Organizational Culture On Employee Performance. *International Journal of Scientific Research and Management* 6.01 : 57-65.
- Nawawi Hadari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nugroho, Wibowo Setiyo. 2021. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Komunitas Keluarga Gojek Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Pujiwati, Pujiwati, and Muhdiyanto Muhdiyanto. 2020. Pengaruh Komitmen dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Di PT. PLN (Persero)

- UP3 Magelang).
UMMagelang Conference Series.
- Putri, Noviyanti Rianti, and Sri Langgeng Ratnasari. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 7.1: 48-55.
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2018. Perilaku Organisasi. *Organizational Behavior*(Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Salwa, Arfah, Yuwaldi Away, and Mirza Tabrani. 2018. Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Bisnis* 2.1 : 58-67.
- Shalikhah, Rahmadhani. 2018. Pengaruh Insentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahana Motor Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)* 7.2 : 219-230.
- Simamora, Henry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sofyandi, Herman. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama ed., Vol. Cetakan Pertama). Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. CetakanKedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Suwarmadani, F. C. 2018. Goal-Setting Theory of Motivation. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15 (1), 1- 6