

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMITMEN ORGANISASI
DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ERAFONE
ARTHA RETAIL LINDO PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh:

ADINDA FEBRIANTI

NPM.20.01.11.0070

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2023

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ADINDA FEBRIANTI
Nomor Pokok/NPM : 200.111.0070
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi dan
Insentif Terhadap kinerja PT. Erafone Artha Retail Lindo
Palembang

Pembimbing Skripsi:

Tanggal..... Pembimbing I : Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM
NIDN : 0016035101

Tanggal..... Pembimbing II : Muhammad Ridwan, SE., MM
NIDN : 0219116101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., AK, CA, CSRS.
NIDN : 0205026401

Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

112/PS/DFEB/2023

Nama : ADINDA FEBRIANTI
 Nomor Pokok/NPM : 200.111.0070
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
 Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi dan Insentif Terhadap kinerja PT. Erafone Artha Retail Lindo Palembang

Tanggal Ketua Penguji : Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM
NIDN: 0016035101

Tanggal Penguji I : Muhammad Ridwan, SE., MM
NIDN: 0219116101

Tanggal Penguji II : Nyayu Khairani Putri, SE., Msi
NIDN: 00000000183

Tanggal



Dr. Mgr. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
HPDN. 0205026401

Mariyam/Zanariah, SE,MM
NIDN. 0222096301

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adinda Febrianti

NPM : 200111010070

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi Dan
Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Erafone Arta
Retailindo Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Maret 2024

Penulis



10000
METERAI
PAJAK
5B476AKX81334B467

(Adinda Febrianti)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Dan katakanlah : Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang – orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.(QS.At–Taubah 105)

Ku Persembahkan :

Skripsi ini ku persembahkan untuk :

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta’ala
- ❖ Kedua Orang tua ku tercinta bapak dan ibu yang telah berperan penting yang selalu mencurahkan doanya untuk setiap langkah ku
- ❖ Saudara saudari ku yang sangat ku sayangi terimakasih untuk dukungan selama ini
- ❖ Para pendidik yang terhormat yang mengajarkan ilmu yang bermanfaat serta membimbing ku hingga sampai di titik ini.
- ❖ Almamater tercinta

RIWAYAT HIDUP

Adinda Febrianti ,dilahirkan dipalembang pada tanggal 09 febuari 2000,dari pasangan bapak Edi Waryono dan ibu Wasniah, putri ke dua dari 5 bersaudara.

Sekolah Dasar Negeri 2 Cahaya Maju Lempuing diselesaikan pada tahun 2013. Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Lempuing diselesaikan pada tahun 2016. Sekolah Menengah Akhir Negeri 1 Lempuing diselesaikan pada tahun 2019. Pada Tahun 2020 masuk ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2024

ADINDA FEBRIANTI

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat Rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Erafone Artha Retailindo Palembang.”** Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajian yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang peneliti memiliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan, penulis ini mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga, teman-teman sekalian peneliti skripsi tidak dapat berjalan dengan lancar.

Dengan selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bersyukur dan berterimakasih kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edrizal, AE., MS. selaku Rektor Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
5. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Muhammad Ridwan, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta Staff karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
8. Pimpinan PT. Erafone Artha Retailindo Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
9. Seluruh Karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
10. Kedua orang tua ku yang tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta memotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Sahabat pena ku, Renita Widyarti, S.Pd yang menjadi pendengar serta memberi support moril dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman ku, terima kasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusun skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Palembang, Maret 2024

Peneliti

ADINDA FEBRIANTI

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah.....	7
Tujuan Penelitian	8
Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	10
2.1.1 Pengembangan Karir	10
2.1.2 Komitmen Organisasi.....	13
2.1.3 Insentif.....	17
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	21
2.3 Kerangka Pemikiran	27
2.4 Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.1.1 Tempat Penelitian	29
3.1.2 Waktu Penelitian.....	29
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan	29
3.2.1 Sumber Pengumpulan Data	29

3.3 Populasi dan Sampel.....	29
3.3.1 Populasi	29
3.3.2 Sampel.....	30
3.4 Rancangan Penelitian.....	30
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	31
3.5.1 Variabel Penelitian	31
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.6 Instrumen Penelitian.....	35
3.6.1 Uji Validasi	35
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.7 Teknik Analisis Data	36
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	36
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.8 Analisis Regresi Linier Berganda	38
3.9 Pengujian Hipotesis	39
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	41
4.2 Karakteristik Responden	45
4.3 Hasil Instrumen Penelitian	47
4.4 Teknik Analisis Data	51
4.5 Analisis Koefisien Korelasi	53
4.6 Uji Hipotesis	56
4.7 Pembahasan.....	59
 BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	64

DAFTAR TABEL

2. 1 Penelitian Terdahulu	21
3. 1 Perhitungan Menggunakan Skala Likert.....	31
3. 2 Definisi Fungsional	32
4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	45
4. 2 Usia Karyawan PT. Erafone Artha Retallindo Palembang	45
4. 3 Pendidikan Karyawan PT. Erafone Artha Retallindo Palembang.....	46
4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karrir(X1)	47
4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi(X2)	48
4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif(X3)	49
4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)	49
4. 8 Hasil Uji Realibilitas	50
4. 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	51
4. 10 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	53
4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi(R ²).....	55
4. 12 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)	56
4. 13 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar

2. 1 Kerangka Pemikiran	27
4. 1 Struktur Organisasi	43

ABSTRAK

Adinda Febrianti, Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Erafone Artha Retailindo Palembang. (Di bawah bimbingan bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM. Dan bapak Muhammad Ridwan, SE., MM.).

Penelitian ini di latar belakang oleh beberapa masalah yang timbul yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Erafone Artha Retailindo Palembang. pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer untuk mengetahui apakah ada korelasi dan pengaruh pada variabel yang digunakan terhadap kinerja karyawan. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, peneliti menyebarkan kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang yang merupakan karyawan PT. Erafone Artha Retailindo Palembang. Teknik analisi yang digunakan meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas dan uji heterokedastisitas), teknik analisis data (analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi) serta uji hipotesis (uji f dan uji t).

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan alat uji yang telah disebutkan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengembangan karir, komitmen organisasi dan insentif memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan persamaan regresi linier berganda dengan hasil $Y = - 7.563 + 0,145X_1 + 0,332X_2 + 0,682X_3$ yang artinya jika salah satu variabel yang digunakan naik satu-satuan akan meningkatkan kinerja tanpa mempengaruhi nilai variabel lain atau dengan menjaga nilai variabel lain tetap konstan. Hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) diperoleh nilai sebesar 95,3% yang berarti bahwa kinerja karyawan dapat

dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini dan 3,7% dapat dijelaskan oleh faktor lain, pada uji t masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap perusahaan, baik itu perusahaan skala kecil maupun perusahaan skala besar. Dalam melakukan kegiatan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang disebut tenaga kerja atau karyawan.

Lazimnya setiap perusahaan berorientasi dalam pengembangan karir guna menjawab tantangan bisnis di era yang akan datang, realitanya eksistensi dunia perusahaan di waktu yang akan datang menitik beratkan dari sumber daya manusia yang menjadi fokus utama penilaian.

Untuk mengidentifikasi potensi materi dan karir pegawai serta menerapkan cara – cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut, maka secara umum proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan, di mana kegiatan ini sangat lazim agar perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompetitif dan berkualitas.

Karena tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah perusahaan akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena tidak mampu menghadapi pesaing sebab sumber daya manusia merupakan tiang pondasi perusahaan agar dapat berdiri dengan kokoh. Namun dilapangan tentu kita tidak dapat menyamaratakan SDM yang ada berharap karyawan memiliki SDM yang terlatih.

Kondisi demikian mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan. Dimana pengembangan karir yang dilakukan perusahaan ialah dengan melalui proses mengidentifikasi potensi pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Komitmen organisasi disini merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

Individu dengan sukarela memberikan segala usaha dan mengerahkan serta mengembangkan potensi yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Dapat dikatakan komitmen organisasi ialah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta bertujuan dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Guna membentuk komitmen organisasi di sini perusahaan merangkul karyawan sebagaimana bagai keluarga sendiri sehingga dapat bekerjasama dengan tujuan yang sama dan berkomitmen organisasi.

Insentif sendiri disini merupakan penghargaan atas dasar prestasi yang tinggi yang merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap prestasi kerja

karyawan, insentif sendiri memiliki tujuan sebagai sarana untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan dalam upaya mencapai tujuan – tujuan organisasi.

Jika pemberian insentif sesuai dengan harap pegawai maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika pemberian insentif tidak sesuai dengan harapan maka kinerja karyawan tidak akan sebaik yang diharapkan. Karena tidak menutup kemungkinan insentif secara tidak langsung menjadi penyemangat karyawan berpacu dalam mencapai target kinerja yang diinginkan.

Insentif dapat berupa penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu - waktu. Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan.

Besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif. Pada kesempatan kali ini karyawan yang terkait dengan masalah organisasional.

PT. Erafone Artha Retail Lindo Palembang perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi dan ritel perangkat telekomunikasi seluler, PT Erafone Artha Retail Lindo Palembang dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja dalam mutu layanannya atau memberikan tingkat kepuasan yang baik.

Dimana keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Variabel – variabel yang mempengaruhi komitmen

organisasi terdiri dari 5 variabel yaitu : motivasi kerja, kepuasan kerja, pengembangan karir, insentif dan lingkungan kerja. Akan tetapi, dalam hal ini peneliti memilih faktor pengembangan karir, insentif dan lingkungan kerja sebagai variabel yang akan diteliti.

Untuk itu sistem pengembangan karir yang ditawarkan perusahaan merupakan salah satu cara untuk merangsang sikap komitmen karyawan. Karena hal tersebut merupakan jawaban agar karyawan mampu menerima tugas yang lebih sulit dan tanggung jawab yang lebih besar serta posisi yang lebih baik di perusahaan. Pengembangan karir tidak hanya sebagai jalan bagi karyawan untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan namun juga untuk membuat karyawan mampu untuk berada pada jenjang karir tertentu yang membuat perubahan kearah positif dalam karir mereka.

Salah satu bentuk pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan adalah melakukan berbagai macam bentuk pelatihan yang dilakukan oleh PT. Erafone Artha Retail Lindo Palembang kepada karyawannya. Dari hasil observasi yang telah dilakukan kepada perkembangan karir bagi karyawan PT. Erafone Artha Retail Lindo Palembang masih tergolong rendah.

Hal ini terlihat masih kurang meratanya pelatihan yang diberikan kepada karyawannya yang menyebabkan karyawan sulit melakukan pengembangan karir dan adapun jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan sangat sedikit sehingga karyawan yang sudah melakukan pengembangan karir dari tahun ketahun semakin berkurang.

Dilapangan penelitian, peneliti menemukan fenomena di mana perusahaan telah memberikan pelatihan penjualan dengan pendidikan non formal yang di peroleh karyawan sebagai bentuk usaha perusahaan guna meningkatkan sumber daya manusia dan kinerja karyawan dengan mengikuti seminar maupun bimbingan teknis guna meningkatkan mutu dan kompetensi karyawan dalam bekerja.

Aktivitas PT. Erafone Artha Retail Lindo Palembang berkaitan dengan indikator keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Rendahnya masa kerja karyawan selama 0-3 tahun membuat masih adanya karyawan yang memiliki komitmen rendah. Masa kerja yang tinggi maka komitmen tinggi, sedangkan apabila masa kerja rendah maka komitmen juga akan rendah. Apabila seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa senang untuk tetap tinggal bekerja di tempat kerjanya.

Selain itu berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti dilapangan masalah yang di hadapi oleh PT. Erafone Artha Retail Lindo Palembang hal tersebut dikarenakan karyawan PT. Erafone Artha Retail Lindo Palembang sebagian besar tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya.

Bentuk perusahaan juga menerapkan komitmen kepada seluruh karyawan seperti harus datang ke kantor tepat waktu guna absen kerja dan disiplin waktu. Bukan hanya itu saja, perusahaan juga memberikan insentif atau bonus untuk keryawan yang mencapai target penjualan diluar uang gaji. Namun masih saja

banyak karyawan yang lalai dalam kewajibannya seperti telat datang untuk mengikuti pelatihan, absen masuk kerja yang sering telat serta menyepelekan absen kerja.

Namun, masih banyak karyawan yang malas-malasan dari pekerjaan saat tidak berada dibawah pengawasan pimpinan bahkan masih banyak juga karyawan yang tidak masuk kerja. Sehingga karyawan yang memiliki komitmen terhadap PT. Erafone Artha Retail Lindo Palembang semakin lama semakin berkurang.

Variabel-variabel yang mempengaruhi komitmen organisasional ada 5 (lima) yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, pengembangan karir, insentif dan lingkungan kerja. Akan tetapi, dalam hal ini peneliti memilih faktor pengembangan karir dan insentif sebagai variabel yang akan diteliti. Adanya kesempatan pengembangan karir mendukung inisiatif komitmen karir antara karyawan.

Selain itu dari hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti terhadap masalah yang di hadapi oleh karyawan yang terjadi pada PT. Erafone Artha Retail Lindo Palembang dimana insentif dalam bentuk uang lembur yang diberikan perusahaan terkadang terlambat atau bahkan ada beberapa karyawan yang bekerja lembur tetapi tidak mendapatkan insentif sehingga, hal ini diduga mempengaruhi komitmen organisasional karyawan.

Dalam hal ini tentu sangat besar hubungan dan pengaruhnya dalam pemberian insentif terhadap komitmen organisasional pada sebuah perusahaan, diantaranya adalah sebagai sumber motivasi kerja dalam meningkatkan tujuan suatu Perusahaan.

Dalam perusahaan perlu diketahui kinerja karyawan agar perusahaan mengerti bagaimana setiap karyawan mau bekerja dan bertindak sesuai dengan yang digariskan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Masalah yang sering dihadapi perusahaan dalam mencapai tujuan adalah kinerja yang buruk dari karyawan. Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Kinerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan. Kinerja baik akan menghasilkan hal yang positif, kinerja buruk memberikan dampak negatif pada perusahaan.

Semakin besar keinginan karyawan untuk berpindah, semakin rendah komitmen karyawan yang dimiliki. Bagian operasional yang merupakan bagian terdepan dalam pelayanan toko sangat menjadi perhatian penilaian kinerja karyawan, apalagi dengan jumlahnya yang lebih mendominasi. Pelayanan yang menurun akan menjadikan perhatian lebih bagi manajemen untuk mengatasi masalah tersebut. Penurunan kinerja karyawan juga dipicu oleh adanya masalah pembagian insentif yang mulai muncul di tahun sebelumnya.

Dari fenomena di atas peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Komitmen Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Erafone Artha Retail Lindo Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mencoba untuk rumusan masalah penelitian ini antara lain :

1. Apakah ada pengaruh pengembangan karir, komitmen organisasi dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Erafone Artha Retail Lindo Palembang?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Erafone Artha Retail Lindo Palembang?
3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Erafone Artha Retail Lindo Palembang?
4. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Erafone Artha Retail Lindo Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah penelitian diatas adapun tujuan penelitian untuk menganalisis dan mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, komitmen dan insentif terhadap kinerja PT. Erafone Artha Retail Lindo Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja PT. Erafone Artha Retail Lindo Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja PT. Erafone Artha Retail Lindo Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja PT Erafone Artha Retail Lindo Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Peneliti

Sebagai penambah pengetahuan wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademi.

2. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan masukan yang bermanfaat bagi pimpinan dalam mengatasi pengembangan karir komitmen organisasi dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Erafone Artha Retail Lindo Palembang.

3. Bagi Civitas Akademika

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan menambah variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, W. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sarana Inti Persada Jakarta Selatan. *JURNAL SeMaRaK*, 4(3), 22–29.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Michele Kacmar, K. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330–355.
- Casper, W. J., & Harris, C. M. (2008). Work-life benefits and organizational attachment: Self-interest utility and signaling theory models. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 95–109.
- Chadijah, Sitti Nur. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Tingkat Spesialisasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kartika Hardianti Zainal Kabupaten Pangkep.Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar
- Fanda, N. M., & Slamet, M. R. 2019. Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*. 3(1). 81-95.
- Hofacker, D., & Konig, S. (2013). Flexibility and work-life conflict in times of crisis: A gender perspective. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 33(9–10), 613–635.
- Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. JENIUS .*Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(3). 285-297.
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85–93.
- Mangkunegara, A. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*. 4(2). 985-993.
- Misi, H. L. (2022). Pengaruh Kinerja terhadap Kompensasi Driver Gojek di Kota Makassar. 2(1), 18–23.
- Mundung, M. S., Trang, I., & Lumintang, G. 2022. Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Di Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 10(3). 353-364.
- Nati, A., Timuneno, T., Fanggidae, R. E., & Cendana, U. N. (2021). Pengaruh insentif terhadap kinerja pengemudi grab bike di kota kupang. 11(2), 266– 284.
- Nurapiah, N., & Rukhayati, R. (2021). Pengaruh Tanggung Jawab, Fleksibilitas, Standar, Komitmen Tim, Kejelasan, Penghargaan, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Honorer Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Sinar Manajemen*. 8(1). 29-33.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu

- pada karyawan perusahaan asuransi di jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*. 16(1). 53-63.
- Robbins, Stephen P. (2018). *Organizational Behavior*. Pearson Said, A. B., & Kusman, M. (2022). *HUMANTECH JURNAL ILMIAH MULTI DISIPLIN INDONESIA* Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada sicepat ekspres Cabang Majalengka. 2(3), 509–517.
- Saputro, I.E., Baririzki, A., & Hidayat, S. (2021) Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Grab Terhadap Kinerja dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Mataram. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*. 14(1). 24-45.
- Shagvaliyeva., S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of flexible working hours on Work-Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 4, 20–23.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Siregar, L.P., Hetami, A.A., & Bharata, W. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)*. 1(1). 18-19.
- Stefanie, K., Suryani, E., & Maharani, A. (2020). Flexible work arrangement, work life balance, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan pada situasi Covid-19. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. 4(3). 1725-1750.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyusetyawati, E. (2017). Dilema pengaturan transportasi online. *Jurnal RechtsVinding*.
- Wicaksono, Imam Syaiful. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta