

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti saat ini, tidak dapat dipungkiri bahwa persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Semakin banyak usaha-usaha mulai dari perusahaan yang besar sampai dengan perusahaan yang kecil menjadi salah satu faktor penyebab ketatnya persaingan antar perusahaan. Persaingan antar perusahaan tersebut tidak terkecuali juga terjadi pada industri perbankan. Semakin ketatnya persaingan industri perbankan nasional saat ini, membuat lembaga keuangan dituntut untuk mampu bersaing guna menjaga eksistensinya. Selain itu, krisis keuangan global yang terjadi juga menambah kompleks permasalahan yang harus dihadapi lembaga keuangan nasional. Pada dasarnya lembaga keuangan merupakan sebuah perantara dimana lembaga tersebut mempunyai fungsi dan peranan sebagai suatu lembaga yang menghimpun dana dari masyarakat yang kelebihan dana dan menyalurkan dana kepada masyarakat yang kekurangan atau membutuhkan dana agar terwujud masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera. Saat ini muncul lembaga keuangan perkreditan yang menjadi kompetitor dari lembaga keuangan konvensional. Bank Perkreditan Rakyat atau di singkat BPR berfungsi sebagai pelaksana sebagian fungsi bank umum, merupakan bank yang khusus melayani masyarakat kecil di kecamatan dan pedesaan. Pada Bank Perkreditan Rakyat Jenis produk yang ditawarkan relatif sempit jika dibandingkan dengan bank umum, bahkan ada

beberapa jenis jasa bank yang tidak boleh di selenggarakan oleh Bank Perkreditan Rakyat, seperti pembukaan rekening giro dan ikut kliring

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan. Selain itu, juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:126) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih

tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari para individu karyawan. Bank merupakan salah satu bentuk organisasi ekonomi yang melaksanakan kegiatannya dengan menghasilkan produk dan jasa pada bidang keuangan yang dapat digunakan oleh masyarakat. Tenaga kerja merupakan faktor utama yang harus diperhatikan, sebab aksistensi tenaga kerja berpengaruh pada kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu bank.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan suatu lembaga keuangan bank yang melakukan kegiatan transaksi menerima atau menghimpun uang dalam bentuk tabungan deposito jangka panjang serta menyalurkan dana kepada masyarakat dengan tujuan mendapatkan keuntungan melalui bunga. Para pihak perusahaan maupun pemberi layanan masyarakat selain dituntut untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasinya diharapkan juga dapat memberikan informasi serta kualitas layanan yang terbaik untuk karyawan. Hal itu dapat dicapai jika perusahaan atau organisasi melakukan peningkatan kinerja atau sumber daya manusia agar dapat bersaing dalam era globalisasi. Dalam upaya peningkatan kualitas serta produktifitas yang tinggi selain meningkatkan pelayanan kepada nasabah dari dalam diri karyawan pun dibutuhkan adanya komitmen organisasi, maka dibutuhkan kinerja yang baik pula dari sisi karyawan. Perkembangan Bank Perkreditan Rakyat di Jawa Tengah menuntut PT BPR Bank Boyolali untuk memiliki keunggulan kompetitif dalam bersaing. Keunggulan kompetitif mutlak diperlukan dalam menghadapi persaingan di industri jasa keuangan atau

perbankan. Keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh, apabila BPR Bank Boyolali didukung oleh kinerja karyawan yang maksimal, sehingga mempunyai kemampuan untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah.

Kinerja (*job performance*) berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Setyowati dan Haryani, 2016). Kinerja seorang karyawan berperan penting bagi suatu perusahaan, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi perusahaan dan pada gilirannya kinerja fungsifungsi perusahaan memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat menyebabkan terhambatnya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karier, dan kompensasi, serta pengaruh variabel komitmen organisasi sebagai mediasi

Untuk meningkatkan sumber daya manusia atau kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan bisa dilakukan dengan membangun budaya

organisasi yang akan mengarahkan kinerja dari anggota perusahaan. Menurut Mas'ud (dalam Hakim dan Hadipapo, 2015: 3) budaya organisasional adalah sebuah sistem yang berupa makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menjadi nilai, norma, sikap, dan etika kerja dalam sebuah organisasi yang menjadi pegangan bersama dalam menjalankan perusahaan. Dalam unsur-unsur tersebut juga bisa digunakan untuk menilai cara berfikir dari karyawan, sikap dan perilaku karyawan, kerja sama dan juga interaksi dengan lingkungan kerja. Jika budaya organisasi yang telah berjalan dalam proses kerja baik, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan juga akan membangun keberhasilan perusahaan (Arianty, 2014: 144). Dalam budaya organisasi sendiri menitik beratkan pada asumsi-asumsi dan nilai-nilai yang disadari atau tidak mampu mengikat kepaduan suatu organisasi. Asumsi dan nilai tersebut menentukan pola perilaku para anggota di dalam organisasi. Menciptakan budaya kerja atau organisasi bukanlah hal mudah, dibutuhkan kepemimpinan yang mampu menyelami setiap permasalahan dan apa yang dibutuhkan untuk penyelesaiannya, komunikasi bisa menjadi jalan untuk win-win solution atas setiap permasalahan jika disampaikan dengan alasan yang jelas dan berdampak baik, akan lebih mudah diterima, karena setiap pertimbangan dan kebijakan yang dikeluarkan maka mampu memberi stimulus bagi setiap karyawan. Adapun kebijakan yang tidak populer atau

dianggap tidak nyaman bagi karyawan tapi baik untuk produktifitas. Adanya konflik yang terjadi di dalam perusahaan atau organisasi, semuanya harus diarahkan pada peningkatan kinerja organisasinya.

Hasil penelitian pengaruh budaya organisasi dengan kinerja karyawan menurut hasil penelitian dari Satria (2015), Pasca (2017) Saputri (2019) dan Isbandi (2018) budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian lain dari Girsang (2019) budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Menurut Massie (2015) Pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Dalam pengembangan dan pelatihan tidak hanya kemampuan dan pemahaman atas pekerjaan yang ingin dicapai tetapi, diharapkan melalui program pelatihan membentuk dan meningkatkan pola pikir, sikap, behavior, dan cara pandang yang lebih baik dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya baik secara individu maupun dalam tim kerja. Dengan program pelatihan yang cukup dan sesuai untuk kebutuhan karyawan, karyawan akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya. Tidak hanya faktor keterampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang terus dikembangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Fakhri (2015) pelatihan mampu membantu stabilitas karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih lama di perusahaan. Pelatihan yang baik akan

meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan juga pengetahuan karyawan. Karyawan yang sudah dilatih hingga lebih terampil terhadap pekerjaannya akan lebih percaya diri dan merasa lebih berguna bagi perusahaan. Mathis dan Jackson (2011) mengemukakan pelatihan berperan dalam memberikan kepuasan kerja sehingga karyawan memiliki alasan untuk mau bekerja lebih lama lagi di perusahaan. Karyawan yang loyal terhadap perusahaan merupakan aset yang berharga yang akan sangat berguna untuk kesuksesan perusahaan.

Bentuk pelatihan untuk karyawan PT BPR Bank Boyolali adalah memberikan pelatihan rutin setiap bulannya berupa refresh product knowledge serta standart pelayanan, evaluasi kinerja tahunan, pelatihan strategi pemasaran dan pencapaian target. Namun dengan adanya pandemic covid 19 yang melanda Indonesia pada awal maret 2020 memberi dampak yang cukup besar terutama bagi sector perbankan, dilihat dari data yang didapatkan penulis pada tahun 2020 pelatihan kerja yang dilakukan oleh Online PT BPR Bank Boyolali di masa pandemic seperti Training Kebijakan Restrukturisasi Kredit/Pembiayaan Pandemi Covid 19, Pelatihan Kupas Tuntas Strategi Bisnis Era Pandemi yang diikuti tidak hanya karyawan namun juga atasan. Pelatihan ini dilakukan pada masa pandemi guna pencapaian target kinerja yang tinggi serta memberikan motivasi kepada karyawan agar tetap semangat bekerja menghadapi Pandemi Covid 19. Latihan-latihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui

dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat. Oleh karena itu bagi karyawan baru atau karyawan lama yang dihadapkan pada pekerjaan baru memerlukan tambahan pengetahuan dan ketrampilan guna melaksanakan tugasnya dengan baik.

Hasil penelitian yang relevan yang dilakukan oleh beberapa peneliti antara lain: Adhary (2018), Hilimi,Dkk (2020) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan suatu perusahaan di pengaruhi oleh pelatihan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti antara lain Ningsi (2016) menunjukan pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Faktor berikutnya adalah pengembangan karir, yaitu keputusan yang diambil sekarang tentang hal – hal yang akan dikerjakan pada masa depan dan rencana untuk pengembangan diri dan potensi dari seorang pekerja. Pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk menjamin pekerja dibutuhkan oleh perusahaan. Pengembangan karier ini sangat diharapkan sekali oleh pekerja karena akan meningkatkan hak - hak yang lebih baik dan akan mendapatkan peningkatan materi maupun non materi. Pengembangan karir adalah perkembangan pekerja secara individu dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat

dicapai selama masa kerja dalam suatu perusahaan. Pengembangan karir ini sangat penting di masing – masing perusahaan, dimana setiap pekerja yang melakoni pekerjaannya masing – masing akan sangat tertarik pada suatu saat nantinya dia ditempatkan pada level tertinggi baik itu jabatan, materi maupun non materi, disisi lainnya perusahaan akan bisa mencapai tujuannya karena setiap pekerja akan melihatkan potensi dirinya untuk naik ke level yang lebih tinggi. Oleh karena itu dibutuhkan dukungan dari pemimpin untuk mengembangkan karir bagi karyawannya yang memiliki potensi dan motivasi untuk berkembang.

Setiap karyawan mempunyai keinginan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu pengembangan karier perlu dilaksanakan, karena seorang karyawan bekerja tidak hanya ingin memperoleh apa yang dimilikinya hari ini, tetapi juga mengharapkan adanya perubahan, ada kemajuan, ada kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap karyawan pada saat tertentu akan merasa bosan bekerja pada tempat yang sama. Karyawan mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa ia dari waktu ke waktu mendapat pengakuan yang lebih besar dari instansi atau lingkungan kerjanya. Karyawan harus memulai dari diri sendiri, namun tanggung jawab pengembangan karier tidak semata-mata menjadi kewajiban karyawan i itu sendiri tetapi perlu campur tangan pihak manajemen perusahaan. Selain memperhatikan pentingnya kejelasan deskripsi pekerjaan, organisasi yang sukses dan berkembang pada umumnya sangat mengharapkan para pegawai

agar dapat lebih berkembang serta mendorong karyawan untuk dapat mengatualisasikan dirinya di tempat kerja. Dilihat dari pengelolaan sumber daya manusia, organisasi yang berpengetahuan dan berwawasan ke depan dituntut adanya jenjang karier yang jelas. karyawan juga perlu memahami dengan jelas, hendak kemana mereka pada suatu waktu nanti. Mengingat pengembangan karier turut mempengaruhi kinerja karyawan, dibutuhkan adanya perencanaan karir baik yang dilakukan organisasi maupun individu. Apabila perencanaan karier yang dilakukan pegawai sesuai dengan kesempatan karier yang diberikan organisasi, maka kemungkinan besar dari diri karyawan tersebut akan timbul semangat kerja yang tinggi

Telah banyak studi terkait pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Satria, dkk (2015) dan Isbandi (2018) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan studi yang lain mengemukakan bahwa pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan seperti dilakukan oleh peneliti Kaseger (2017)

Faktor terakhir mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Seperti yang dikatakan (Hidayah, 2016) sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap

terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Dalam hal ini, sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Pihak manajemen perusahaan harus banyak memberikan perhatian atas usaha dan hasil kerja optimal dari karyawannya untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Pengelolaan SDM yang baik akan memberikan kemajuan yang signifikan bagi perusahaan. Apabila karyawan perusahaan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan.

Ketidakadilan dalam memberikan upah atau gaji diduga merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya menyebabkan penurunan kinerja karyawan (Afnita, 2014: 2). Kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang berupa upah/gaji pokok yang pembayarannya diterima karyawan secara bulanan, mingguan ataupun setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja

Beberapa penelitian menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Adhary (2018) , Satria, Dkk (2015) dan Hilimi,dkk

(2020).Sedangkan beberapa peneliti menunjukkan bahwa d kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang dilakukan Saputri (2019)

Komitmen organisasi dalam penelitian ini digunakan sebagai variabel intervening yang menghubungkan antara budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan yang diutarakan oleh Kaswan (2012:293) bahwa “komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja disana”. Seorang pegawai dimanapun mereka bekerja, komitmen lah yang wajib dimiliki oleh setiap pegawai. Dengan perantara komitmen yang telah dilaksanakan dengan baik maka tujuan organisasi akan mudah untuk mewujudkannya. Senada dengan teori yang diungkapkan oleh Wibowo (2014:19) bahwa komitmen adalah “perasaan sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi”. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasi, pemberian pelatihan dan kompensasi yang sesuai dengan potensi karyawan juga akan memotivasi karyawan dalam pengembangan karirnya di masa yang akan datang. Komitmen organisasi juga berhubungan dengan kinerja karyawan, dengan adanya komitmen maka kinerja karyawan juga akan meningkat. sehingga

kinerja yang dihasilkan akan memuaskan dan sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi yang akan dicapai.

Telah banyak studi yang meneliti hubungan variabel independen yaitu budaya organisasi, pelatihan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian dari Faisal, dkk (2019), Isbandi (2018) menunjukkan hasil budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian dari Adhary (2018), Gita (2020) dan Hilimi, dkk (2020) dengan hasil penelitian pelatihan mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian dari Sari (2020) dan Isbandi (2018) dengan hasil penelitian pengembangan karir berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja. Dan hasil penelitian berkaitan dengan kompensasi dan komitmen organisasi juga diteliti oleh beberapa penelitian dengan hasil yang positif dan signifikan penelitian Faisal, dkk (2019), Adhary (2018), Saputri (2019) Hilimi (2020)

Berdasarkan uraian latar belakang diatas , maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Hubungan Budaya Organisasi, Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT BPR Bank Boyolali (Perseroda)”

B. Perumusan Masalah Penelitian

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada BPR Bank Boyolali ?

2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada BPR Bank Boyolali ?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada BPR Bank Boyolali ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada BPR Bank Boyolali ?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Boyolali ?
6. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Boyolali ?
7. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Boyolali ?
8. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Boyolali ?
9. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Boyolali ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan memberikan bukti empiris:

- a. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada BPR Bank Boyolali

- b. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada BPR Bank Boyolali
- c. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada BPR Bank Boyolali
- d. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada BPR Bank Boyolali
- e. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Boyolali
- f. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Boyolali
- g. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Boyolali
- h. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Boyolali
- i. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Boyolali

2. Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan maupun manfaat sebagai berikut :

- a. Manfaat praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan dan diharapkan akan membantu karyawan untuk memahami faktor yang berpotensi untuk meningkatkan budaya

organisasi, pelatihan pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan

- b. Manfaat teoritis, Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya serta untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia., terutama yang berhubungan dengan budaya organisasi, pelatihan pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan