

Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (PT Blue Ocean Heart Kantor Cabang Kediri)

Dhimas Enggal Prayoga *)

Jeni Susyanti **)

Satria Putra Utama *)**

Email : prayogadhimas410@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research was marked by a significant reduction in employees in the last 3 years from 450 employees to 250 employees. So with this phenomenon, I, as a researcher who has worked in this field, am interested in researching this problem. According to my observations, employee reductions occur due to employees' lack of understanding of competency, career development, organizational culture and organizational justice. The purpose of this research is to determine the influence of competency, career development, organizational culture, and organizational justice on employee performance. The research that will be used is explanatory research which is included in the quantitative method. Explanatory research is research that intends to explain the position of the variables studied and the relationship between one variable and another variable. The respondents in this research were 75 marketing employees. The sampling technique was purposive sampling for PT Blue Ocean Heart employees. The results of this research reveal that the influence of competence, career development, organizational culture, and organizational justice have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Competency, Career Development, Organizational Culture, Organizational Justice, Employee Performance.*

Pendahuluan

Dunia bisnis sekarang menuntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Sumber daya manusia yang profesional dan ahli dalam bidangnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, sehingga memudahkan dalam pencapaian tujuan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi dapat meningkatkan kinerjanya dan selalu menjaga nama baik organisasi.

Dengan adanya kebijakan yang diberikan pemimpin dalam mendorong tercapainya kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memacu budaya organisasi, komitmen karyawan, dan pengembangan karir. Jika budaya organisasi bagus, komitmen karyawan juga tinggi, dan adanya karir yang jelas yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka kinerja karyawan dalam jangka panjang akan dapat meningkat.

Kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan

perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja. atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.

Pengembangan karir sebagai proses yang mempengaruhi perilaku karir individu dan intervensi dalam perilaku karir seseorang. Yang mana merupakan kegiatan manajemen SDM untuk mengintervensi perilaku karir seseorang yang memiliki tujuan meningkatkan efektivitas terlaksananya pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi.

Budaya Organisasi adalah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Budaya dari organisasi kepada karyawan juga dapat ditunjukkan oleh organisasi melalui pemberian feedback maupun evaluasi kinerja terhadap karyawan. Karyawan yang merasa bahwa atasan mereka telah bersedia memberikan pujian atau feedback yang baik pada karyawan yang mampu memenuhi target kerja dan karyawan juga merasa bahwa dirinya telah mendapatkan dukungan yang positif dari atasannya, maka mereka akan mampu bekerja dengan sangat baik dalam perusahaan.

Keadilan Organisasi merupakan perlakuan adil ditempat kerja memungkinkan secara efektif meningkatkan kepuasan kerja para anggota kelompok, persoalan ketidakadilan dapat menyebabkan ketidakpuasan yang apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku menyimpang ditempat kerja.

Keadilan Organisasi adalah persepsi dari keseluruhan mengenai apa keadilan ditempat kerja berdasarkan pada performa yang telah ditampilkan. Karyawan akan merasa memperoleh keadilan organisasi apabila dalam mempromosikan, pemberian upah, gaji, perlakuan prosedur pemilihan karyawan itu secara adil.

PT. Blue Ocean Heart (Vivo Smartphone) adalah perusahaan yang bergerak pada bidang telekomunikasi dan gadget yang sedang marak dan berkembang. Memiliki brand yang siap bersaing dengan brand lain yang sudah ada terlebih dulu. Dengan karyawan yang banyak siap untuk membesarkan nama dan penjualan Vivo Smartphone di Kota-kota besar di Indonesia. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a) Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

b) Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Kompetensi

Menurut (Humaira, 2020) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau

kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual.

Menurut (Humaira, 2020) indikator untuk mengukur kompetensi yaitu :

- a) Keyakinan dan Nilai-nilai
- b) Keterampilan
- c) Pengalaman
- d) Karakteristik Kepribadian

Pengembangan Karir

Menurut (Bulong, 2021) Pengembangan Karir yaitu:

- a) Pendidikan
Tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.
- b) Pelatihan
Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.
- c) Pengalaman Kerja
Perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang sudah berpengalaman karena dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas.

Budaya Organisasi

Menurut (Indra, 2018) budaya organisasi adalah seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi. bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota- anggota organisasi atau dinamakan dengan suatu sistem dari makna kebersamaan.

Budaya organisasi menurut Indra adalah sebagai berikut:

- a) Inovasi dan keberanian mengambil resiko.
- b) Perhatian pada hal-hal rinci (detail)
- c) Orientasi pada hasil kerja
- d) Orientasi pada tim
- e) Orientasi pada manusia

Penelitian Terdahulu

Sudirman Dandu (2019) penelitian ini berjudul “Pengaruh rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemerintahan Kabupaten Halmahera Barat. ” metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan sampel 363 orang diolah dengan SEM. Hasil penelitian Kompetensi berpengaruh persial terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh persial terhadap Kinerja Karyawan dan Pengaruh rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

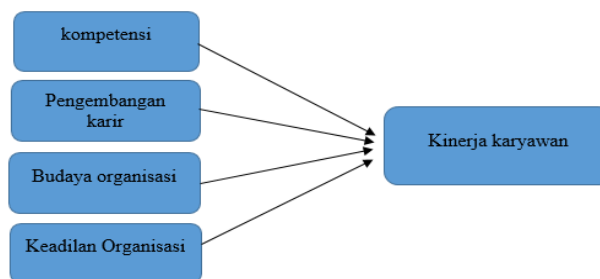
Suwarno (2019) penelitian ini berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubukling” metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan sampel 32 orang. Hasil penelitian ini Pengembangan Karir berpengaruh persial terhadap Kinerja Karyawan dan secara simultan Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

Tanjung (2020) penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan” Teknik pengumpulan sampel dengan menggunakan kuesioner dengan 60 responden dengan menggunakan uji spss. Hasil penelitian ini Pengaruh Kompetensi berpengaruh persial terhadap Kinerja Karyawan, Pelatihan berpengaruh persial terhadap Kinerja

Karyawan, Pengembangan Karir berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan dan secara simultan Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

Bahiroh dkk (2022) penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jawa Barat Dan Banten Cabang Rangkasbitung” penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah responden 86 menggunakan uji spss. Hasil penelitian Pengaruh Kompetensi berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Bolung et al (2021) penelitian ini berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta” teknik pengumpulan data dengan uji spss dengan jumlah responden 95 responden. Hasil penelitian Budaya Organisasi berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan dan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan dan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan dan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian

H1: Kompetensi, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H2: Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H3: Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H4: Keadilan Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research yaitu menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Populasi

Populasi dari penelitian adalah karyawan PT Blue Ocean Heart Kantor Cabang Kediri Jl. Brawijaya No. A40 Kota Kediri, Jawa Timur.

Sampel

Teknik pengambilan sampel ini menggunakan non probability sampling. Menurut (Sugiyono, 2022) non probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Salah satu teknik dalam non probability sampling adalah purposive sampling yaitu dengan pertimbangan tertentu. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Karyawan aktif PT. Blue Ocean Heart Kantor Cabang Kediri.
- Karyawan PT Blue Ocean Heart Kantor Cabang Kediri yang mengalami pengembangan karir jabatan yang ditempati.

- c. Karyawan PT Blue Ocean Heart divisi marketing.
- d. Karyawan PT Blue Ocean Heart, bukan pada level Supervisor sampai Manajer.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,751	0,227	VALID
	Y2	0,861	0,227	VALID
	Y3	0,671	0,227	VALID
	Y4	0,838	0,227	VALID
	Y5	0,805	0,227	VALID
	Y6	0,803	0,227	VALID
Kompetensi	X1.1	0,871	0,227	VALID
	X1.2	0,885	0,227	VALID
	X1.3	0,863	0,227	VALID
	X1.4	0,732	0,227	VALID
Pengembangan Karir	X2.1	0,800	0,227	VALID
	X2.2	0,761	0,227	VALID
	X2.3	0,761	0,227	VALID
Budaya Organisasi	X3.1	0,816	0,227	VALID
	X3.2	0,771	0,227	VALID
	X3.3	0,852	0,227	VALID
	X3.4	0,805	0,227	VALID
	X3.5	0,558	0,227	VALID
Keadilan Organisasi	X4.1	0,785	0,227	VALID
	X4.2	0,744	0,227	VALID
	X4.3	0,792	0,227	VALID
	X4.4	0,619	0,227	VALID

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa setiap data instrumen pada bagian total correlation lebih besar dari r tabel sehingga dapat diketahui bahwa semua data instrumen dari penelitian tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Role of Thumb	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,878	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,860	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir	0,660	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,821	0,60	Reliabel
Keadilan Organisasi	0,713	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih besar daripada 0,60 maka item pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		75
Normal Parameters,b	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.49665852
Most Extreme Differences	Absolute	0.078
	Positive	0.078
	Negative	-0.071
Test Statistic		0.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,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 2023

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Sig memiliki nilai lebih besar daripada 0,05

(5%), maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi	0.438	2.286	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengembangan Karir	0.433	2.311	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi	0.289	3.461	Tidak terjadi multikolinearitas
Keadilan Organisasi	0.806	1.240	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai VIF variabel kompetensi, pengembangan karir, budaya organisasi, dan keadilan organisasi. Apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolenieritas. Maka dapat dikatakan pada penelitian ini tidak terjadi multikoleniaritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Nilai Glesjer	Keterangan
Kompetensi	0.410	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengembangan Karir	0.340	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0.061	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Keadilan Organisasi	0.506	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa pengujian heteroskedastisitas ini menggunakan metode uji Glejser yang nilainya dilihat dari sig. Pada variabel kompetensi, pengembangan karir, budaya organisasi, dan keadilan organisasi memiliki nilai sig lebih besar dari 0,05 atau 5%. maka dapat dikatakan data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.696	1.836		-2.013	0.048
X1	0.486	0.095	0.369	5.124	0.000
X2	0.598	0.178	0.243	3.350	0.001
X3	0.461	0.119	0.342	3.861	0.000
X4	0.246	0.096	0.137	2.573	0.012

Sumber: data diolah 2023

- Konstanta (a) sebesar -3.369 artinya bahwa ketika skor variabel kompetensi, pengembangan karir, budaya organisasi, dan keadilan organisasi dianggap tidak ada atau sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan adalah -3.369.
- Koefisien regresi variabel kompetensi (β_1) sebesar 0.486 artinya bahwa ketika kompetensi yang dilakukan karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, ketika ketika kompetensi menurun maka kinerja karyawan akan menurun.
- Koefisien regresi variabel pengembangan karir (β_2) sebesar 0.598 artinya bahwa ketika pengembangan karir meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, ketika pengembangan karir menurun maka kinerja karyawan akan menurun.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi (β_3) sebesar 0.461 artinya bahwa ketika budaya organisasi yang dirasakan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, ketika budaya organisasi yang dirasakan menurun maka kinerja karyawan akan menurun.
- Koefisien regresi variabel keadilan organisasi (β_4) sebesar 0.246 artinya bahwa ketika keadilan organisasi yang dirasakan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, ketika keadilan organisasi yang dirasakan menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(X1)	0.486	0.095	0.369	5.124	0.000
(X2)	0.598	0.178	0.243	3.350	0.001
(X3)	0.461	0.119	0.342	3.861	0.000
(X4)	0.246	0.096	0.137	2.573	0.012

Sumber: data diolah 2023

- Hasil uji t variabel kompetensi (X1) didapatkan sebesar 5.124 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil uji t variabel pengembangan karir (X2) didapatkan sebesar 3.350 dengan tingkat signifikan $0.001 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil uji t variabel budaya organisasi (X3) didapatkan sebesar 3.861 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil uji t variabel keadilan organisasi (X4) didapatkan sebesar 2.573 dengan tingkat signifikan $0.012 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	0.841	0.832	1.53883

Sumber: data diolah 2023

Uji Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Nilai adjusted R^2 pada penelitian ini sebesar 0,832 (83,2%), maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel kompetensi (X1), pengembangan karir (X2), budaya organisasi (X3) dan keadilan organisasi (X4) mempunyai kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 83,2% dan sisanya sebesar 16,8% diterangkan oleh variabel independen lain yang tidak ada dalam penelitian

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Blue Ocean Heart Kantor Cabang Kediri, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

- Kompetensi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi menjadi salah satu faktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan
- pengembangan karir selalu menjadi tolak ukur dalam kinerja karyawan, dengan adanya pengembangan karir yang sesuai maka bisa dilihat dengan meningkatnya kinerja karyawan sehingga memiliki pengaruh baik terhadap perusahaan.
- budaya organisasi juga selalu menjadi tolak ukur dalam kinerja karyawan, dengan adanya budaya organisasi yang baik maka bisa dilihat dengan meningkatnya kinerja karyawan sehingga memiliki pengaruh baik terhadap perusahaan.

- 4) keadilan organisasi harus tetap di pertahankan demi kelancaran jalannya perusahaan. Semakin baik keadilan organisasi dalam suatu perusahaan maka akan semakin lancar dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Jumlah responden dalam penelitian ini hanya menggunakan 75 responden, sehingga data yang diperoleh belum menggambarkan kondisi secara rinci yang menimbulkan meningkatnya kinerja karyawan.
- b. Hanya menganalisis variabel kompetensi, pengembangan karir, budaya organisasi, dan keadilan organisasi sebagai faktor penentu kinerja karyawan pada PT Blue Ocean Heart Kantor Cabang Kediri.
- c. Teknik pengumpulan data yang dilakukan hanya berupa kuesioner dan tidak menggunakan teknik wawancara mendalam karena keterbatasan peneliti, sehingga data yang didapatkan pada kuesioner hanya berupa jawaban dari opsi yang telah dibuat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan saran sebagai pertimbangan dalam meningkatkan perusahaan. Karyawan PT Blue Ocean Heart Kantor Cabang Kediri untuk memperhatikan secara seksama pentingnya beberapa faktor tersebut. Faktor yang terdapat dalam penelitian ini harus ditingkatkan lagi, selain itu diharapkan bisa memunculkan strategi baru dalam meningkatkan kinerja yang ada pada PT Blue Ocean Heart Kantor Cabang Kediri.

Referensi

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Aprianto, R., Linggau, L., & Selatan, S. (2019). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR NIAGA SEJAHTERA*. 24(1), 58–76.
- Bolung, F. M., Sentosa, E., & Marnis, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 141. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1261>
- Cholisshofi, N. S., & Bahiroh, E. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm), Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jawa Barat Dan Banten (Bjb) Cabang Rangkasbitung. *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 15(1), 31–46. <https://doi.org/10.35508/jom.v15i1.6403>
- Dandu, S. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Aplikasi Manajemen & ...*, 1(2), 104–118. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/massaro/article/view/760>
- Erika, E., Yunior, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 905–914. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.465>
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- Indra Yudha, R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(2), 24–35.
- Lansart, T. A., Tewal, B., & Dotuling, L. O. . (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Dukungan

- Organisasi Dan Keadilan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5593–5602.
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Putri, S. I. N., Selvy, Roles, G. H., & Ellen, A. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Budi Raya Perkasa. *Jurnal Maznajemen*, 5(1), 71–80.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 120–128. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4714>
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Sutono, S., Handayani, R., & Siregar, L. M. (2022). Keadilan Organisasi Untuk Menunjang Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan. *Biopsikososial: Jurnal Ilmiah Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Jakarta*, 5(2), 520. <https://doi.org/10.22441/biopsikososial.v5i2.14354>

Dhimas Enggal Prayoga *) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

Jeni Susyanti **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

Satria Putra Utama ***) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma