

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Persaingan dalam sebuah organisasi atau lembaga saat ini sangat ketat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fenomena yang sering terjadi dengan kehadiran arus globalisasi yang menyebabkan terjadinya berbagai perubahan lingkungan strategis pada tingkat regional, nasional dan internasional yang telah dipicu oleh perkembangan dan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Dewasa ini memasuki era globalisasi setiap organisasi non profit maupun profit *oriented* dituntut untuk menjadi lebih maju. Indonesia sebagai negara berkembang saat ini tengah melaksanakan pembangunan demi terwujudnya pemerataan kesejahteraan masyarakat. Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah penanganan terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan, semua kegiatan operasional perusahaan bermula pada bagaimana sumber daya yang menggerakannya. Hal tersebut harus menjadi perhatian utama diiringi dengan pengembangan kompetensi karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan perkembangan globalisasi saat ini, menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan setiap perubahan. Untuk mampu mengadaptasi setiap perubahan lingkungan yang dihadapi sangat ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena

itu, setiap perusahaan dituntut untuk terus melakukan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam organisasi menjadi permasalahan utama yang dihadapi banyak organisasi khususnya dibidang bisnis. Kemampuan menghadapi tantangan pada organisasi tergantung pada kemampuan dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusianya karena sumber daya manusia inilah yang akan menjadi *competitive advantage* dari perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan untuk dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan atau organisasi. Karyawan yang berkualitas akan mampu meningkatkan hasil kerja yang berkualitas dengan biaya yang efisien. Semakin meningkat kualitas karyawan berarti juga semakin meningkat kinerja karyawan yang mendorong peningkatan efektifitas dan efisiensi dari output yang dihasilkan oleh karyawan, sehingga karyawan akan mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas. Karyawan merupakan asset yang penting bagi perusahaan, karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus bagi perusahaan dengan cara mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi demi pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mengukur penilaian terhadap sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan disebut kinerja karyawan kinerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan

produktivitas yang baik untuk perusahaan, sedangkan kinerja yang kurang baik akan menghasilkan produktivitas yang rendah.

Pada perusahaan jasa, karyawan merupakan penghubung langsung antara kualitas jasa yang diberikan dengan pengguna jasanya (nasabah), sehingga perusahaan jasa dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik. Guna menjaga kualitas pelayanannya maka perusahaan perlu melakukan penilaian dan pemeriksaan pada program-program yang berhubungan dengan sumber daya manusia, agar kualitas karyawan dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu.

Pegadaian adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang meminjamkan uang atau menerima uang dengan menerima barang sebagai barang jaminan dari peminjam. Barang tersebut dapat berupa perhiasan, alat-alat elektronik, maupun sertifikat rumah. Pegadaian hadir untuk memudahkan pemberian pinjaman ke seluruh lapisan masyarakat di Indonesia. Dalam pasal ayat (2) yang membahas mengenai perusabahan bentuk badan hukum perum pegadaian menjadi perusahaan persero, menjelaskan bahwa yang menjadi kegiatan utama PT. Pegadaian (Persero) adalah menyalurkan pinjaman berdasarkan hukum gadai termasuk gadai efek, menyalurkan pinjaman berdasarkan jaminan fidusia, melayani jasa titipan, melayani jasa taksiran, melayani jasa sertifikasi dan perdagangan logam mulia, berdasarkan pasal 2 ayat (3) PT. Pegadaian (Persero) memiliki kegiatan utama yaitu melakukan usaha jasa uang, jasa transaksi pembayaran dan jasa administrasi pinjaman. Berikut ini merupakan hasil pencapaian kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan salah satunya peningkatan pegawainya, maka PT. Pegadaian (Persero) Kabupaten

Karawang memiliki data pegawai target dan realisasi dua tahun terakhir. Dalam hal ini yang menilai kinerja karyawan merupakan pimpinan cabang dari masing-masing setiap PT. Pegadaian (Persero) yang ada di Kabupaten Karawang mengemukakan bahwa terdapat target dan realisasi pada tahun 2021 dan 2022 merupakan penilaian kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kabupaten Karawang, dalam hal ini yang menilai kinerja karyawan merupakan pimpinan cabang dari masing-masing setiap PT. Pegadaian (Persero) yang ada di Kabupaten Karawang.

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian kinerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kabupaten Karawang**

Kantor Cabang	2021		2022	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Pegadaian Cabang Pembantu Cikampek	100%	70%	100%	75%%
Pegadaian Cabang Pembantu Cilamaya	100%	70%	100%	64%
Pegadaian Cabang Pembantu Karawang	100%	72%%	100%	77%%
Pegadaian Cabang Pembantu Rengas Dengklok	100%	71%	100%	75%
Pegadaian Unit Pelayanan Cabang Dawuan	100%	69%	100%	74%
Pegadaian Unit Pelayanan Cabang Gempol	100%	76%	100%	81%
Pegadaian Unit Pelayanan Cabang Jatisari	100%	75%	100%	83%
Pegadaian Unit Pelayanan Cabang Gintung Kerta	100%	73%	100%	79%
Pegadaian Unit Pelayanan Cabang Kondang Jaya	100%	68%	100%	75%
Pegadaian Unit Pelayanan Cabang Kosambi	100%	73%	100%	80%
Pegadaian Unit Pelayanan Cabang Jomin Barat	100%	68%	100%	73%
Pegadaian Unit Pelayanan Cabang Lamaran	100%	78%	100%	83%
Pegadaian Unit Pelayanan Cabang Nagasari	100%	70%	100%	74%
Pegadaian Unit Pelayanan Cabang Niaga	100%	69%	100%	73%
Pegadaian Unit Pelayanan Cabang Pasar Baru	100%	67%	100%	70%

Lanjutan Tabel 1.1

Kantor Cabang	2021		2022	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Pegadaian Unit Pelayanan Cabang Pasar Johar	100%	77%	100%	80%
Pegadaian Unit Pelayanan Cabang Pasar Wadas	100%	72%	100%	78%
Pegadaian Unit Pelayanan Cabang Perumnas Teluk Jambe	100%	70%	100%	76%
Pegadaian Unit Pelayanan Cabang Tanjung Pura	100%	68%	100%	73%
Pegadaian Unit Pelayanan Cabang Telagasari	100%	70%	100%	75%
Pegadaian Unit Pelayanan Cabang Teluk Jambe	100%	72%	100%	76%
Pegadaian Unit Pelayanan Syariah Galuh Mas	100%	69%	100%	77%
Pegadaian Unit Pelayanan Syariah Johar	100%	71%	100%	76%
Pegadaian Unit Pelayanan Syariah Tuparev Karawang	100%	70%	100%	74%

Sumber: Data Internal PT. Pegadaian (Persero) Kab. Karawang

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai pencapaian kinerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kabupaten Karawang, terdapat 24 kantor cabang PT. Pegadaian (Persero) yang ada di Kabupaten Karawang. PT. Pegadaian (Persero) CP Cilamaya Kabupaten Karawang memiliki realisasi kinerja pegawai pada tahun 2021 sebesar 70% sedangkan pada tahun 2022 sebesar 64%, dalam hal ini pada tahun 2022 merupakan realisasi paling rendah dibandingkan dengan PT. Pegadaian (Persero) lainnya yang ada di Kabupaten Karawang. Penurunan persentase pencapaian atau tidak tercapainya realisasi kinerja karyawan dari target yang telah ditentukan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang menurun dan belum optimal. Hal ini dapat terjadi karena adanya kebiasaan kerja yang membosankan tidak ada tantangan dalam bekerja serta tidak adanya peluang untuk pengembangan karir karyawan di perusahaannya. Ketika kebiasaan kerja atau budaya organisas dalam bekerja membosankan maka akan

berpengaruh pada kinerja yang akan menurun seperti yang terjadi pada data target dan realisasi kinerja karyawan di atas. Sehingga PT. Pegadaian (Persero) CP Cilamaya Kabupaten Karawang sebagai lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

**Tabel 1.2**  
**Sistem Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP Cilamaya Kabupaten Karawang**

Kategori	Keterangan	Nilai
A	Sangat Baik	> 91
B	Baik	81-90
C	Cukup	61-80
D	Kurang Baik	41-60
E	Kurang Sekali	< 40

Sumber: PT. Pegadaian (Persero) Cp Cilamaya Kab. Karawang

Berdasarkan Tabel 1.2 PT. Pegadaian (Persero) CP Cilamaya Kabupaten Karawang Sistem penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui baik atau tidaknya kinerja karyawan dari hasil evaluasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan. Adapun hasil penilaian kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP Cilamaya Kabupaten Karawang.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP Cilamaya Kabupaten Karawang**

No	Tahun	Angka	Keterangan
1	2021	70%	Cukup
2	2022	64%	Cukup

Sumber: Data Internal PT. Pegadaian (Persero) Cp Cilamaya Kab. Karawang

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) CP Cilamaya Kabupaten Karawang mengalami penurunan selama dua tahun terakhir. Pada tahun 2021 sebesar 70% kemudian di tahun 2022 sebesar 64%. Penurunan kinerja tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja karyawan yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada tahun tersebut.

Guna memperkuat masalah yang ada berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CP Cilamaya Kabupaten Karawang untuk itu dilakukan pra survey kepada 30 responden diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. 4**  
**Hasil Prasurvey Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) CP**  
**Cilamaya Kabupaten Karawang**

Variabel	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	8	8	7	3	4	103	3,4
	Kuantitas Kerja	4	3	4	10	9	73	2,4
	Tanggung Jawab	9	11	3	4	3	109	3,6
	Kerjasama	8	7	6	4	5	99	3,3
	Inisiatif	3	3	10	8	6	78	2,6
	<b>Skor Rata-Rata</b>							<b>3,06</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil pra-survei mengenai kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CP Cilamaya Kabupaten Karawang memperoleh skor rata-rata sebesar 3,06 yang mana menunjukkan kinerja karyawan masih belum sesuai dengan harapan yang terdapat pada Tabel 1.4. Dimana dalam 2 tahun terakhir ini selalu mengalami penurunan mengenai hasil pencapaian kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CP Cilamaya Kabupaten Karawang.

Pada halaman berikutnya terdapat hasil pra-survey mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Afandi (2018: 86-87) yaitu Motivasi Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan *Empowerment*, pra-survey ini bertujuan untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 1. 5**  
**Faktor-Faktor Yang Diduga Bermasalah Terhadap Kinerja Karyawan pada**  
**PT. Pegadaian(Persero) CP Cilamaya Kabupaten Karawang**

No	Variabel	Dimensi	Pilihan Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Motivasi Kerja	Kebutuhan berprestasi	4	7	14	4	1	99	3,30
		Kebutuhan berafiliasi	5	9	13	3	0	106	3,53
		Kebutuhan berkuasa	9	7	10	3	1	110	3,67
<b>Skor Rata-Rata Variabel Motivasi Kerja</b>							<b>3,50</b>		
2	Kompensasi	Kompensasi langsung	6	12	8	3	1	109	3,63
		Kompensasi tidak langsung	7	15	6	0	2	115	3,83
<b>Skor Rata-Rata Variabel Kompensasi</b>							<b>3,73</b>		
3	Budaya Organisasi	Inovasi dan pengambilan risiko	5	9	10	3	3	100	3,33
		Perhatian terhadap detail	5	8	8	4	5	94	3,13
		Orientasi hasil	4	7	13	2	4	95	3,17
		Orientasi orang	4	8	7	8	3	92	3,07
		Orientasi tim	4	6	10	5	5	89	2,97
		Keagresifan	3	8	9	10	0	94	3,13
		Stabilitas	3	8	15	4	0	100	3,33
<b>Skor Rata-Rata Variabel Budaya Organisasi</b>							<b>3,16</b>		
4	Pengembangan Karir	Perencanaan Karir	5	10	10	2	3	102	3,40
			4	8	8	6	4	92	3,07
		Manajemen Karir	4	10	9	6	1	100	3,33
			2	9	9	7	3	90	3,00
<b>Skor Rata-Rata Variabel Pengembangan Karir</b>							<b>3,20</b>		
5	<i>Empowerment</i>	Kepercayaan	7	14	3	6	0	112	3,73
		Kewenangan	6	10	6	8	0	104	3,47
		Tanggung Jawab	7	9	10	4	0	109	3,63
<b>Skor Rata-Rata Variabel <i>Empowerment</i></b>							<b>3,61</b>		

Sumber: Hasil Oleh Data Kuesioner Pra-Survei , 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pra survey pada Tabel 1.5 mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, kompensasi, pengembangan karir, *Empowerment* dan budaya organisasi memiliki jumlah skor



rata-rata yang berbeda yaitu dari semua variabel diatas terdapat dua variabel yang memiliki skor rata-rata terendah yaitu budaya organisasi sebesar 3,16 dan pengembangan karir sebesar 3,20.

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat dari hasil pengolahan data pra survey variabel budaya organisasi memiliki skor rata-rata 3,16. Dimana terdapat sepuluh dimensi dalam variabel budaya organisasi, dimensi yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu mengenai kontrol yaitu memiliki skor rata rata sebesar 2,97 dalam hal ini masih adanya persaingan yang saling berkompetensi dengan karyawan lain. Selain itu mengenai dimensi integritas memiliki skor rata-rata 3,07, dalam hal ini masih kurangnya bekerja secara kelompok atau tim. Dimensi toleransi terhadap tindakan beresiko dan identitas memiliki skor rata-rata sebesar 3,13, dalam hal ni masih kurangnya yang sikapnya memperhatikan ketelitian dalam bekerja serta masih kurangnya perusahaan dalam memberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya.

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat berdasarkan hasil pengolahan data kusioner pra survey variabel pengembangan karir memiliki skor rata-rata sebesar 3,20. Dimana terdapat empat dimensi dalam variabel pengembangan karir, dimensi yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu dimensi pelatihan dan dimensi promosi. Dalam hal ini di PT. Pegadaian (Persero) CP Cilamaya Kabupaten Karawang masih kurangnya memberikan pelatihan kepada para karyawannya agar kemampuan yang dimilikinya semakin bertambah selain itu masih kurang dalam memberikan kesempatan untuk promosi jabatan sehingga karyawan kurang diberi kesempatan untuk mengembangkan karir dan kemampuan yang dimilikinya

Melihat dari hasil kuesioner pra survey tersebut dapat diketahui bahwa penyebab dari penurunan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CP Cilamaya Karawang terletak pada variabel budaya organisasi dan pengembangan karir, hal inilah yang menjadikan landasan permasalahan dalam penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti memutuskan untuk menggunakan PT. Pegadaian (Persero) CP Cilamaya Karawang sebagai lokasi untuk penelitian, dikarenakan penulis mendapati adanya masalah pada kinerja karyawan khususnya PT. Pegadaian (Persero) CP Cilamaya Karawang yang mengalami penurunan kinerja karyawan, berdasarkan pengolahan data peneliti mengindikasikan bahwa penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Salah satu faktor yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi dan pengembangan karir, menurut Kurniawati & Rahayu, (2022) budaya organisasi merupakan salah satu faktor penentu terlatihnya karyawan agar memiliki kemampuan dalam bekerja yang baik, budaya organisasi yang baik yaitu budaya yang mampu menciptakan rasa aman dalam pekerjaan. Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya namun sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. Kinerja karyawan yang tidak bisa jadi disebabkan oleh budaya organisasi yang kurang tepat dalam organisasinya, maka diperlukan adanya penerapan indikator yang sesuai dengan keadaan budaya organisasi pada perusahaan tersebut.

Perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri

seseorang karyawan, sehingga mampu mendorong kemauan kerjanya dan mampu meningkatkan produktivitas kerja, pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan kemampuan karyawan yang dicapai dalam rangka mencapai jenjang karir yang diinginkan. Menurut Kurniawati & Rahayu, (2022) setiap pegawai pasti menginginkan pengembangan karir dalam tempatnya bekerja, karena nantinya akan mendapatkan hak-hak tambahan yang belum pernah didapat sebelumnya baik itu dalam bentuk materi maupun non materi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) CP Cilamaya Kabupaten Karawang”**.

## **1.2 Identifikasi masalah dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah menunjukkan poses pengkajian dari permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup dalam penelitian terhadap variabel budaya organisasi, pengembangan karir, dan kinerja karyawan.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi
  - a. Masih adanya kebiasaan untuk saling berkompetisi dengan karyawan lain.
  - b. Masih kurangnya integritas untuk bekerja secara kelompok atau tim.

- c. Masih kurangnya perusahaan memberikan kesempatan untuk berkarir kepada karyawannya.
  - d. Masih kurangnya perusahaan memberikan perhatian ketelitian kepada karyawannya dalam bekerja.
2. Pengembangan Karir
- a. Kurangnya perusahaan menyusun strategi untuk karyawannya dalam memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawannya untuk mengembangkan karir yang dimilikinya.
  - b. Karyawan merasa perusahaan kurang menghargai setiap potensi yang dimilikinya.
3. Kinerja Karyawan
- a. Kurangnya kualitas kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan target yang diberikan.
  - b. Kurangnya inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **1.2.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai budaya organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) CP Cilamaya Kabupaten Karawang.
2. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai pengembangan karir pada PT. Pegadaian (Persero) CP Cilamaya Kabupaten Karawang.
3. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CP Cilamaya Kabupaten Karawang.

4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CP Cilamaya Kabupaten Karawang baik secara simultan maupun secara parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan diadakannya penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Tanggapan karyawan mengenai budaya organisasi pada PT. Pegadaian (Persero) CP Cilamaya Kabupaten Karawang.
2. Tanggapan karyawan mengenai pengembangan karir pada PT. Pegadaian (Persero) CP Cilamaya Kabupaten Karawang.
3. Tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CP Cilamaya Kabupaten Karawang.
4. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CP Cilamaya Kabupaten Karawang baik secara simultan maupun secara parsial.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti, tetapi dapat berguna bagi perusahaan atau organisasi yang diteliti sebagai bahan pengambilan keputusan, selain itu tulisan ini juga diharapkan bisa berguna bagi mereka yang membacanya terutama mereka yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang sama yaitu

permasalahan tentang budaya organisasi, pengembangan karir, dan kinerja karyawan.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi, dijadikan sebagai bahan pendukung oleh peneliti selanjutnya serta menambah pengetahuan khususnya di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, terlebih yang terkait dengan pengaruh pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Secara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini dapat menambah informasi dan masukan mengenai topik penelitian ini, adapun kegunaannya adalah sebagai berikut:

##### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini sebagai pemenuh syarat dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1) serta akan menjadi pengalaman yang berharga karena dapat mengetahui secara langsung mengenai pengembangan karir, budaya organisasi dan kinerja karyawan yang diterapkan di Pegadaian CP Cilamaya dan semoga hasil penelitian ini dapat memperkaya pengetahuan dan memberikan gambaran yang berguna sebagai bahan referensi.

##### **2. Bagi Institusi**

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan tambahan informasi dan masukan serta sebagai bahan penilaian dan evaluasi bagi manajemen akan

pentingnya pengetahuan Sumber Daya Manusia yang baik bagi pencapaian efektifitas instansi sehingga penyimpangan-penyimpangan dapat dihindari.

### 3. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan informasi tambahan guna menciptakan peningkatan kemampuan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia dan referensi bacaan bagi peneliti selanjutnya.