

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era industri 4.0, sangat penting untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam membangun suatu usaha karena merupakan modal awal bagi usaha untuk terbentuk dan berkembang. Dalam lingkungan bisnis, hal ini menuntut karyawan untuk mengekspresikan emosinya di tempat kerja dan menunjukkan bahwa mereka bersedia melakukan yang terbaik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Keberhasilan perusahaan untuk dapat terus bersaing dipengaruhi oleh kemampuannya dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dengan baik (Senjaya & Anindita, 2020).

Sumber daya manusia yang mampu bersaing adalah sumber daya manusia yang mampu meningkatkan produktivitas perusahaan secara maksimal dan memberikan keuntungan maksimal bagi perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai tujuan dan sasaran tertentu yang ingin dicapai. Tujuan-tujuan ini dicapai dengan bantuan modal, bahan baku, infrastruktur dan fasilitas, sumber daya manusia, dll (Tajeddini et al., 2020). Salah satu sumber daya perusahaan yang paling berharga adalah sumber daya manusia, yang dapat meningkatkan hasil dan terus memberikan keunggulan bersaing bagi perusahaan (Rubel, Kee, & Rimi, 2021). Konsep pengembangan SDM telah muncul sebagai strategi untuk

meningkatkan kapasitas karyawan yang ada dalam perusahaan untuk melakukan tugas mereka secara efisien (Keltu, 2024).

Praktik pengembangan sumber daya manusia adalah cara penting yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan rentang kompetensi sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Praktik SDM yang buruk dapat mengakibatkan berbagai masalah, termasuk menurunnya potensi karyawan untuk mengembangkan dan menerapkan kemampuan baru, tingkat produktivitas karyawan yang lebih rendah, meningkatnya pergantian pekerja, dan rendahnya kinerja perusahaan secara keseluruhan (Keltu, 2024). Praktek SDM adalah alat penting untuk memperkuat kinerja keseluruhan yang berhubungan dengan aktivitas dan efektivitas perusahaan tersebut (Keltu, 2024).

Perusahaan diharapkan mampu mempertahankan posisinya dan mampu bersaing dengan para kompetitornya. Dalam mewujudkan hal tersebut, setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten, berkualitas, dan profesional untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi suatu perusahaan yang merupakan perencana dan pelaku aktif dalam berbagai kegiatan di dalam perusahaan. Sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga perusahaan, karyawan dan masyarakat dapat tercapai secara maksimal (Bintoro & Daryanto, 2017).

Peran sumber daya manusia menjadi semakin penting jika dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan antar perusahaan

(Santi, 2024). Oleh karena itu, manusia merupakan aset perusahaan. Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk menjalankan segala aktivitas dan membantu perusahaan dalam persaingan yang kompetitif sehingga perusahaan lebih berkembang. Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan (Silaen et al., 2021). Perusahaan yang memiliki karyawan yang berkinerja tinggi lebih berhasil dalam mencapai keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang bagi perusahaannya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan kebijakan dalam pengelolaan SDM dan pengembangan karir karyawan (Santi, 2024).

Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi persaingan adalah dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia yang dimiliki secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, suatu perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, untuk meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan agar dapat memberikan seluruh kemampuannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja merupakan perwujudan kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan (Priansa, 2017).

Perusahaan Umum BULOG (Perum BULOG) adalah Badan Usaha Milik Negara yang berdiri pada tanggal 21 Januari 2003. Pendiriannya berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2003 tentang Pendirian Perusahaan Umum (Perum) BULOG, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2003 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2003 tentang Pendirian Perusahaan Umum (Perum) BULOG. Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2003 yang merupakan Anggaran Dasar Perum BULOG tersebut kemudian diubah kembali menjadi PP Nomor 13 Tahun 2016 tentang Perum BULOG.

Pendirian Perum BULOG tidak lepas dari keberadaan lembaga sebelumnya yaitu Badan Urusan Logistik (BULOG). Sebab, Perum BULOG merupakan hasil peralihan kelembagaan atau perubahan status hukum Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) menjadi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam bentuk Perusahaan Umum (Perum). Perubahan status badan hukum BULOG juga mempengaruhi alur koordinasi vertikal yang semula berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden RI menjadi di bawah koordinasi Kementerian BUMN dan Lembaga Kementerian teknis lainnya.

Perum Bulog adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak di bidang pangan. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, perusahaan ini memiliki 26 kantor divisi regional dan 101 kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia dan salah satunya kantor wilayahnya yang dijadikan objek penelitian adalah kantor divisi regional Sumatera Barat.

Berikut ini adalah data laporan kinerja Bulog tahun kerja 2023 dan 2024.

Tabel 1. Data Kinerja Bulog Tahun 2022 dan 2023

No.	Kantor Wilayah	Skor dan Kategori Kinerja Bulog			
		2022		2023	
1.	Aceh	83,33	B	94,98	A
2.	Sumut	78,70	B	93,59	A
3.	Sumbar	64,73	C	81,41	B
4.	Riau & Kepri	61,79	C	74,17	B
5.	Jambi	73,74	B	86,12	B
6.	Sumsel & Babel	70,07	B	83,53	B
7.	Bengkulu	67,71	C	89,20	B
8.	Lampung	76,95	B	94,00	A
9.	Kalbar	84,02	B	73,52	B
10.	Kalsel	68,82	C	81,38	B
11.	Kaltim & Kaltara	70,37	B	83,79	B
12.	Kalteng	79,01	B	95,56	A
13.	DKI Jakarta & Banten	85,51	B	93,36	A
14.	Jabar	84,38	B	94,31	A
15.	Jateng	85,16	B	93,45	A
16.	DIY	92,62	A	95,60	A
17.	Jatim	88,67	B	90,86	A
18.	Bali	83,42	B	76,32	B
19.	NTB	85,01	B	88,86	B
20.	NTT	85,90	B	82,53	B
21.	Sulut & Gorontalo	81,48	B	74,28	B
22.	Sulteng	78,79	B	82,77	B
23.	Sultra	87,00	B	93,33	A
24.	Sulsel & Sulbar	87,30	B	82,25	B
25.	Maluku & Maluku	68,44	C	87,31	B
26.	Papua & Papua Barat	74,01	B	92,18	A
Rata-Rata Kinerja Bulog		85,99	B	94,23	A

Sumber: Sekretariat Bulog Tahun 2023 dan 2024

Berikut tabulasi manajemen kinerja Bulog yang digunakan sebagai pedoman untuk memberikan skor penilaian.

Tabel 2. Tabulasi Manajemen Kinerja Bulog

Kategori	% Kinerja	Skor
Nilai A (Sangat Baik)	≥ 90% sd 120%	≥ 90 sd 120
Nilai B (Baik)	≥ 70% sd < 90%	≥ 70 sd < 90
Nilai C (Cukup)	≥ 50% sd < 70%	≥ 50 sd < 70
Nilai D (Kurang)	≥ 30% sd < 50%	≥ 30 sd < 50
Nilai E (Sangat Kurang)	≥ 0% sd < 30%	≥ 0 sd < 30

Sumber: Sekretariat Bulog Tahun 2023 dan 2024

Berikut indikator yang digunakan Bulog dalam melakukan penilaian terhadap kinerjanya.

Tabel 3. Indikator Kinerja Utama Bulog Tahun 2022 dan 2023

No.	2022		2023	
	Indikator Kinerja	Bobot (%)	Indikator Kinerja	Bobot (%)
1.	EBITDA (Rp. Jutaan)	10	EBITDA (Rp. Jutaan)	10
2.	Pengadaan gabah/beras dari petani (Ton)	8	Penjualan pasar pemerintah (Ton)	10
3.	Ketahanan stok beras (Ton)	14	Penjualan beras pasar komersial (Ton)	4
4.	Penyaluran Beras PSO (Ton)	14	Penjualan komoditi non beras pasar komersial (Rp. Jutaan)	6
5.	Penjualan produk komersial (Rp. Jutaan)	16	Pengadaan komoditi gabah/beras PSO DN (Ton)	9
6.	Optimalisasi Aset (Rp. Jutaan)	10	Pengadaan komoditi non PSO DN (Ton)	9
7.	Kepuasan Pelanggan (Indeks)	8	Jaringan SPHP (Unit)	10
8.	Tindak lanjut hasil audit (%)	10	Optimalisasi aset (Rp. Jutaan)	15
9.	Internalisasi program budaya perusahaan (%)	10	Kepuasan pelanggan (Indeks)	7
10.			Tindak lanjut hasil audit (%)	10
11.			Internalisasi program budaya perusahaan (%)	10
	Total	100%		100%

Sumber: Sekretariat Bulog Tahun 2023 dan 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.1, diketahui bahwa kinerja Kanwil Bulog tahun 2022 dinilai Baik dengan skor 85,99 dimana terdapat 1 (satu) Kanwil dengan kategori Nilai A, 20 (dua puluh) Kanwil dengan kategori Nilai B, dan 5 (lima) Kanwil dengan kategori Nilai C dan Sumatera Barat masuk dua terbawah. Kemudian, kinerja Kanwil Bulog tahun 2023 meningkat menjadi Sangat Baik dengan skor 94,23 dimana terdapat 11 (sebelas) Kanwil dengan kategori Nilai A dan 15 (lima belas) Kanwil dengan kategori Nilai B dan Sumbar masuk enam terbawah. Dapat disimpulkan bahwa kinerja Bulog Sumatera Barat periode 2022

dan 2023 dinilai masih rendah karena belum mampu memenuhi indikator kinerja yang sudah ditetapkan Bulog.

Visi Bulog sendiri adalah menjadi perusahaan pangan yang unggul dan terpercaya dalam mendukung terwujudnya kedaulatan pangan. Kemudian, salah satu visi dari Bulog yaitu melaksanakan praktik manajemen unggul dengan dukungan sumber daya manusia yang profesional, teknologi yang terdepan dan sistem yang terintegrasi. Dari sini terlihat bahwa Bulog sendiri sangat mementingkan SDM yang unggul guna tercapainya tujuan jangka panjang. Baik dan atau buruknya kinerja dari Bulog sangat bergantung dari kinerja SDM yang ada di internal Bulog tersebut.

Menghadapi persaingan di era global memang sejatinya setiap perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif termasuk pada Bulog sendiri. Perusahaan menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan perusahaan. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan (Silaen et al., 2021). Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Marina et al., 2023). Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Dalam mengikuti kemajuan zaman suatu perusahaan tentu harus dapat terus berkembang, karena setiap individu dalam perusahaan tentunya juga menginginkan adanya perkembangan dalam perusahaannya, sehingga tidak tertinggal oleh kemajuan zaman, sehingga tujuan perusahaan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik. Maju dan berkembangnya suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal (Silaen et al., 2021). Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan atau mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan. Salah satu kegiatan untuk penyesuaian diri karyawan dengan perubahan-perubahan yang ada adalah melalui pembinaan dan pengembangan karyawan baru maupun lama yang ada dalam melaksanakan dan mempermudah tugas-tugas terkait evaluasi kinerja. Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan. Karenanya perlu dikelola dengan baik, sebab karyawan merupakan ujung tombak keberhasilan perusahaan mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang sesuai rencana bisnis yang dibuat oleh pemilik dan pengelola perusahaan. Kesuksesan

perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada komitmen organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja (Hosen et al., 2023; Keltu, 2024; Xiao et al., 2024).

Komitmen organisasi merupakan komitmen seseorang terhadap perusahaan tempatnya bekerja (Silaen et al., 2021). Komitmen seseorang terhadap perusahaan merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tersebut. Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan, dengan cara konsisten membantu perusahaan mencapai tujuannya, memilih untuk tetap berada dalam perusahaan, dan tidak memiliki alasan untuk meninggalkan perusahaan tersebut (Yusuf & Syarif, 2017). Dengan kata lain sikap ini merefleksikan loyalitas karyawan pada perusahaan dan proses berkelanjutan dimana anggota perusahaan mengekspresikan perhatiannya terhadap perusahaan dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen pegawai untuk bertahan dalam sebuah perusahaan merupakan perilaku yang berlawanan dengan meninggalkan perusahaan (Hosen et al., 2023). Keadaan psikologis pegawai yang diyakini berkaitan dengan tinggal di pekerjaan adalah komitmen kerja.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hendri, 2019; Putra et al. 2020; Yuesti & Adnyana, 2022; Hosen et al., 2023; Srimulyani et al., 2023). Artinya bahwa semakin meningkat komitmen organisasi maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Peningkatan pada kinerja karyawan terjadi seiring peningkatan pada komitmen organisasi. Oleh karena itu, faktor komitmen organisasi menjadi penting untuk dibahas dalam

penelitian ini.

Kemudian, pengembangan karir juga menjadi faktor penting lainnya yang turut menentukan kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam merencanakan karir karyawannya, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan karir (Marina et al., 2023). Manajemen SDM yang baik dan pengembangan karir yang baik dapat dianggap sebagai strategi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) dalam meningkatkan kinerja karyawan (Santi, 2024). Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang yang ada di dalam perusahaan tersebut memiliki kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang sesuai pada saat dibutuhkan (Zahari et al. 2024). Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Putra et al., 2020; Yuesti & Adnyana, 2022; Wahyuli et al., 2022; Santi, 2024; Zahari, 2024). Artinya bahwa semakin meningkat pengembangan karir maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Peningkatan pada kinerja karyawan terjadi seiring peningkatan pada pengembangan karir. Oleh karena itu, faktor pengembangan karir juga menjadi penting untuk dibahas dalam penelitian ini.

Selain itu, kepuasan kerja juga memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan untuk melihat hubungan antara manajemen SDM, pengembangan karir, dan kinerja karyawan (Silaen et al., 2021; Santi, 2024). Kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau emosional yang positif yang berasal dari

penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalamannya terhadap pekerjaan tersebut (Santi, 2024). Penelitian yang ada menunjukkan bahwa memprioritaskan kepuasan karyawan akan menguntungkan individu dan perusahaan secara keseluruhan (Akdere & Egan, 2020). Selain itu, karyawan yang tidak puas cenderung tidak akan berkomitmen terhadap perusahaan (Astuti et al., 2023). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hendri, 2019; Eliyana & Ma'arif, 2019; Wau, 2021; Wahyuli et al., 2022; Marina et al., 2023; Santi, 2024; Zahari, 2024; Xiao, 2024). Artinya bahwa semakin meningkat kepuasan kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Peningkatan pada kinerja karyawan terjadi seiring peningkatan pada kepuasan kerja. Hasil ini membuktikan bahwa kepuasan kerja sangat berperan penting dalam mendorong kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dilain sisi, pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja ditemukan akan semakin kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan setelah dimediasi atau dipertengahi oleh komitmen organisasi (Saputra & Wajdi, 2023; Hosen et al., 2023; Xiao et al., 2024). Namun, penelitian lain menemukan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan (Yuesti & Adnyana, 2022), serta kepuasan kerja dengan kinerja karyawan (Putra et al., 2023). Hal ini menjadi gap penelitian yang menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengusung judul “Pengaruh Pengembangan Karir

dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada Karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat?
4. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat?
5. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat?
6. Bagaimanakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat?
7. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat
3. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pada karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat
6. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat
7. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi pada karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan guna memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis tentang topik yang diteliti yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dan memberikan kontribusi bagi ilmu sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan topik pengembangan karir, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan jawaban atau pembuktian atas teori dan hipotesis terkait. Kemudian, dengan adanya penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pedoman bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan, gambaran, dan referensi bagi Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat terkait terkait hal-hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta cara mengevaluasinya di masa yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini mempunyai ruang lingkup karyawan Bulog Kantor Wilayah Sumatera Barat yang akan dijadikan sampel dari beberapa variabel yang akan diteliti. Variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja sebagai variabel independen (X1) dan (X2), kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y), dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (Z).

1.6 Sistematika Penelitian

BAB I PENDAHULUAN Bagian ini berisi tentang latar belakang penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN LITERATUR Pada bagian ini diuraikan tinjauan pustaka masing-masing variabel, beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian saat ini, serta kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN Bagian ini berisi tentang desain penelitian, populasi dan sampel yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, definisi operasional masing-masing variabel, serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN Bagian ini menguraikan gambaran umum hasil penelitian, pemaparan demografis dan deskriptif dari responden, hasil pengujian instrumen penelitian, hasil pengujian hipotesis, serta analisis mendalam hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN Bagian ini berisi tentang kesimpulan penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian, serta saran-saran peneliti terhadap penelitian di masa mendatang.