

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh strategi pemasaran atau teknologi yang digunakan, tetapi juga oleh kemampuan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menjadi penggerak utama produktivitas dan inovasi di perusahaan. Oleh karena itu, kemampuan perusahaan dalam mempertahankan kualitas dan hasil kerja karyawan secara optimal, yang dikenal sebagai kinerja karyawan, menjadi isu strategis yang krusial.

Industri otomotif, khususnya sepeda motor, merupakan salah satu sektor yang mengalami perkembangan pesat di Indonesia. Peningkatan jumlah penduduk, kebutuhan mobilitas, serta kemudahan dalam kepemilikan kendaraan mendorong tingginya permintaan sepeda motor di berbagai daerah, termasuk di Kota Medan.

Untuk memperkuat fenomena tersebut, berikut disajikan data penjualan sepeda motor di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir:

Tabel 1.1 Review Data Penjualan Tabel Sepeda Motor di Indonesia

Tahun	Jumlah Penjualan (Unit)
2021	5.057.516
2022	5.221.470
2023	6.236.992
2024	6.333.310
2025	6.412.769

Sumber : Data AISI.

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa penjualan sepeda motor di Indonesia cenderung mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa permintaan masyarakat terhadap sepeda motor sebagai sarana transportasi semakin tinggi. Begitu juga di Sumatera Utara, peningkatan pembelian sepeda motor khususnya Merk Honda juga terus meningkat.

Tabel 1.2 Data Penjualan Sepeda Motor Honda di Sumatera Utara

Tahun	Jumlah Penjualan (Unit)
2021	207.522
2022	195.866
2023	225.316
2024	234.246
2025	234.909

Dari tabel 1.2, terlihat peningkatan penjualan sepeda motor khususnya merk Honda di Sumatera Utara dalam jaringan Main dealer Indako Trading Coy. Peningkatan ini tentunya berdampak langsung pada meningkatnya aktivitas operasional perusahaan, mulai dari distribusi unit, proses penjualan, hingga layanan purna jual.

Peningkatan permintaan sepeda motor tersebut menciptakan dinamika operasional yang semakin kompleks. Kondisi ini menuntut peran aktif, produktif, dan profesional dari para karyawan agar perusahaan mampu bersaing dalam pasar yang kompetitif. Selain itu, karyawan dituntut untuk memiliki keterampilan teknis yang baik, sikap kerja yang disiplin, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi otomotif yang terus berubah.

Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena karyawan tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional, tetapi juga sebagai penggerak dalam menciptakan nilai tambah, meningkatkan produktivitas, serta menjaga daya saing perusahaan. Persaingan yang semakin ketat dalam industri otomotif juga menuntut perusahaan tidak hanya unggul dalam produk dan layanan, tetapi juga dalam mengelola kinerja karyawan.

PT. Indako Trading Coy merupakan salah satu dealer resmi sepeda motor Honda terbesar di Kota Medan yang memiliki beberapa kantor cabang. Salah satu cabangnya adalah PT. Indako Trading Coy Cabang Pemuda yang menjadi objek dalam penelitian ini. Sebagai perusahaan dengan aktivitas operasional yang kompleks, PT. Indako Trading Coy menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal di tengah meningkatnya tuntutan pekerjaan dan target penjualan.

Kinerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy tidak hanya dinilai dari kualitas hasil kerja, tetapi juga dari kedisiplinan, ketepatan waktu dalam

menyelesaikan tugas, kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kinerja karyawan di PT. Indako Trading Coy, peneliti melakukan pra-survei pendahuluan terhadap 30 responden yang merupakan karyawan aktif perusahaan. Dalam pra-survei ini, karyawan diminta untuk memberikan penilaian berdasarkan pengalaman dan persepsi mereka terhadap kondisi kerja yang dirasakan sehari-hari, bukan semata-mata untuk menilai kinerja secara subjektif.

Pra-survei ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana karyawan merasa termotivasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka secara optimal, menunjukkan tingkat kedisiplinan dalam bekerja, mencapai target yang telah ditetapkan, serta untuk melihat berbagai aspek yang memengaruhi kinerja mereka dalam bekerja.

Tabel 1.3 Hasil Pra-survei Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1.	Gaji yang saya terima mampu memotivasi saya untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	18	60	12	40
2.	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya.	24	80	6	20
3.	Saya mendapatkan arahan yang baik dari atasan.	24	80	6	20
4.	Perusahaan memberikan penghargaan atas kualitas kerja saya.	18	60	12	40
5.	Saya menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku.	19	63.3	11	36.7

Sumber: Hasil Pra Survei, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan di PT. Indako Trading Coy belum sepenuhnya optimal. Terdapat fenomena masalah pada beberapa aspek penelitian, seperti arahan dari atasan yang belum memadai dengan tingkat ketidaksetujuan sebesar 20%. Selanjutnya, permasalahan juga tampak pada aspek gaji yang memotivasi dan penghargaan atas kualitas kerja, dimana masing-masing 40% responden menyatakan tidak setuju bahwa perusahaan memberikan dukungan yang memadai pada indikator tersebut. Selain itu, beberapa aspek lain seperti kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan penyelesaian tanggung jawab sesuai prosedur masing-masing memperoleh

tingkat ketidaksetujuan sebesar 20% dan 36,7%, menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum merasakan dukungan optimal pada indikator tersebut. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa beberapa aspek penting dalam kinerja karyawan masih belum terpenuhi secara maksimal dan berpotensi memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini memfokuskan pada faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja berkaitan dengan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya (Suradi, 2023). Salah satu penelitian menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Pirayanti et al., 2025), sementara penelitian lain menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Natalia dan Sutadi, 2024). Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dampak beban kerja terhadap kinerja dapat berbeda tergantung perbedaan kondisi kerja, karakteristik organisasi, maupun persepsi individu karyawan terhadap beban kerja yang mereka terima. Berikut hasil pra-survei variabel beban kerja yang diperoleh dari 30 responden yang merupakan karyawan aktif PT Indako Trading Coy.

Tabel 1.4 Hasil Pra-survei Beban Kerja

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1.	Saya sering merasa kelelahan dalam bekerja.	20	66.7	10	33.3
2.	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan terlalu singkat	17	56.7	13	43.3
3.	Pekerjaan yang saya terima melebihi kemampuan saya.	15	50	15	50
4.	Pekerjaan yang saya lakukan menuntut konsentrasi tinggi.	27	90	3	10
5.	Tugas yang diberikan kepada saya terlalu banyak dalam waktu bersamaan.	20	66.7	10	33.3

Sumber: Hasil Pra Survei, 2025

Berdasarkan Tabel 1.4, dapat diketahui bahwa karyawan mengalami beban kerja yang cukup tinggi. Hal ini terlihat dari 90% responden yang menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan menuntut konsentrasi tinggi, yang menunjukkan bahwa sebagian besar pekerjaan membutuhkan fokus yang intens. Selain itu, sebanyak 50% responden menyatakan bahwa pekerjaan yang diterima melebihi kemampuan, sementara 50% lainnya menyatakan tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan masih mampu mengatasi pekerjaan yang diberikan, namun sebagian lainnya merasa terbebani.

Sementara itu, 66,7% responden menyatakan bahwa tugas yang diberikan dalam waktu bersamaan cukup banyak, yang mengindikasikan tingginya beban pekerjaan yang harus diselesaikan secara simultan oleh karyawan. Fenomena tersebut diperkuat dengan data lembur karyawan yang menunjukkan bahwa pekerjaan seringkali harus diselesaikan di luar jam kerja normal.

Selain Beban Kerja, faktor Konflik Kerja juga berperan penting. Konflik kerja adalah ketidaksepakatan atau perbedaan pendapat yang muncul antara dua atau lebih individu di tempat kerja yang dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti perbedaan nilai, tujuan, gaya komunikasi, atau persepsi. Konflik kerja biasanya tidak dilakukan dengan niat untuk menyakiti atau merugikan pihak lain. Ini adalah bagian normal dari dinamika hubungan di tempat kerja, di mana perbedaan pendapat atau ketidaksepakatan dapat muncul (Yusniar, 2025). Dalam hal konflik kerja, penelitian menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ekhsan dan Septian, 2020), sedangkan penelitian lain menyatakan konflik kerja tidak berpengaruh signifikan (Natalia dan Sutadi, 2024).

Di PT Indako Trading Coy, seperti yang juga banyak ditemukan di perusahaan lain, konflik sering muncul akibat perbedaan pandangan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Misalnya, ketegangan antar rekan kerja yang terjadi karena adanya perbedaan cara bekerja atau prioritas penyelesaian tugas, serta kurangnya komunikasi yang efektif yang memicu kesalahpahaman. Berikut hasil pra-survei variabel Konflik Kerja yang diperoleh dari 30 responden yang merupakan karyawan aktif PT Indako Trading Coy.

Tabel 1.5 Hasil Pra-survei Konflik Kerja

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1.	Saya sering mengalami perbedaan pendapat dengan rekan kerja.	10	35	20	65
2.	Saya merasa adanya tekanan dari atasan dalam bekerja.	12	40	18	60
3.	Saya pernah mengalami ketegangan dengan rekan kerja.	9	30	21	70
4.	Instruksi pekerjaan dari atasan kadang tidak jelas.	11	38	19	62
5.	Sulit menyampaikan pendapat kepada atasan atau rekan kerja	11	38	19	62

Sumber: Hasil Pra Survei, 2025

Berdasarkan tabel 1.5, dapat diketahui bahwa konflik kerja di PT. Indako Trading Coy masih dirasakan oleh sebagian karyawan. Salah satu aspek yang cukup menonjol adalah adanya tekanan dari atasan dalam bekerja, dimana 40% responden menyatakan setuju bahwa mereka merasakan tekanan tersebut. Selain itu, sebanyak 38% responden menyatakan bahwa instruksi pekerjaan dari atasan kadang tidak jelas, serta 38% lainnya merasa sulit untuk menyampaikan pendapat kepada atasan maupun rekan kerja.

Selanjutnya, terdapat 35% responden yang menyatakan sering mengalami perbedaan pendapat dengan rekan kerja, serta 30% responden yang mengaku pernah mengalami ketegangan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tidak dialami oleh seluruh karyawan, perbedaan pendapat dan ketegangan antar rekan kerja tetap menjadi fenomena yang cukup dirasakan di lingkungan perusahaan. Meskipun persentasenya relatif kecil, temuan temuan ini tetap menunjukkan adanya ruang perbaikan pada aspek aspek lingkungan sosial kerja khususnya dalam hal komunikasi, kejelasan instruksi, serta hubungan kerja antar individu.

Dari sisi personalia, konflik antar karyawan memang sering terjadi, tetapi mayoritas berskala kecil dan dapat diselesaikan secara internal tanpa melibatkan bagian personalia. Keberadaan konflik, meskipun berskala kecil, dapat menjadi indikator adanya ketidakseimbangan dalam komunikasi, pembagian beban kerja, serta tekanan psikologis akibat tingginya intensitas pekerjaan yang sebelumnya juga tergambar dari frekuensi lembur karyawan. Dengan demikian, konflik kerja

ini menjadi sinyal penting bagi manajemen untuk memperkuat sistem koordinasi dan distribusi kerja agar tercipta lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Faktor lain yang tidak kalah penting yaitu Pengembangan karier. Pengembangan karier merupakan proses dalam meningkatkan kemampuan kerja personalia yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. *Talent management* dapat dikatakan sebagai pendekatan formal yang dilakukan oleh organisasi untuk memastikan bahwa individu dengan kualifikasi pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan (Saputra dan Fadila, 2020). Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda terkait pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Pirayanti et al., 2025), sementara penelitian lain menyatakan pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Rozy, 2021). Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan masih perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks organisasi yang berbeda.

Fenomena yang terjadi di PT Indako Trading Coy ini menunjukkan bahwa selama beberapa tahun terakhir, promosi jabatan relatif jarang dilakukan. Struktur organisasi yang cenderung tetap membuat sebagian besar karyawan menempati posisi yang sama dalam jangka waktu lama. Beberapa promosi jabatan yang terjadi lebih disebabkan oleh kebutuhan pengisian posisi kosong akibat pensiun, bukan karena program pengembangan karier yang terencana. Kondisi serupa juga terjadi pada level staf, khususnya di bagian administrasi dan fungsi pendukung lainnya. Kurangnya rotasi jabatan, pelatihan kompetensi, dan jalur karier yang jelas menyebabkan karyawan merasa kurang memiliki kesempatan untuk berkembang.

Untuk memperkuat fenomena tersebut, peneliti melakukan pra-survei terhadap karyawan PT. Indako Trading Coy guna memperoleh gambaran awal mengenai kondisi pengembangan karier yang dirasakan oleh karyawan. Pra-survei ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana perusahaan memberikan kesempatan pengembangan, kejelasan jenjang karier, serta dukungan dalam peningkatan kompetensi karyawan. Berikut merupakan hasil pra-survei yang diperoleh dari 30 responden karyawan aktif PT. Indako Trading Coy.

Tabel 1.6 Hasil Pra Survei Pengembangan Karir

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
1.	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama untuk pengembangan karier.	12	40	18	60
2.	Saya mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan kerja.	20	66.7	10	33.3
3.	Atasan memberikan arahan terkait pengembangan karier.	11	37	19	63
4.	Perusahaan mendukung peningkatan kompetensi karyawan.	13	43	17	57
5.	Informasi kriteria dan peluang promosi jabatan dapat diketahui dengan mudah oleh karyawan.	9	30	21	70
6.	Promosi jabatan dilakukan secara objektif berdasarkan kinerja.	15	50	15	50

Sumber: Hasil Pra Survei, 2025

Berdasarkan Tabel 1.6, dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan terhadap pengembangan karier di perusahaan masih cenderung kurang positif. Hal ini terlihat dari beberapa aspek yang menunjukkan tingkat ketidaksetujuan lebih tinggi dibandingkan persetujuan. Pada aspek kesempatan pengembangan karier, sebagian besar responden (60%) menyatakan bahwa perusahaan belum memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan. Meskipun demikian, dalam hal kesempatan mengikuti pelatihan kerja, mayoritas responden (66,7%) merasa sudah mendapatkan peluang tersebut, yang menunjukkan adanya upaya perusahaan dalam meningkatkan kemampuan karyawan. Namun, peran atasan dalam memberikan arahan terkait pengembangan karier dinilai masih kurang optimal, dengan 63% responden menyatakan tidak setuju. Hal serupa juga terlihat pada dukungan perusahaan terhadap peningkatan kompetensi, di mana 57% responden merasa dukungan tersebut belum memadai. Selain itu, transparansi informasi mengenai kriteria dan peluang promosi jabatan menjadi aspek yang paling banyak disoroti, dengan 70% responden menyatakan kesulitan dalam mengakses informasi tersebut. Kondisi ini mengindikasikan kurangnya keterbukaan perusahaan dalam sistem promosi. Persepsi terhadap objektivitas promosi jabatan juga menunjukkan hasil yang seimbang, di mana masing-masing

50% responden setuju dan tidak setuju. Hal ini mencerminkan bahwa masih terdapat keraguan di kalangan karyawan mengenai keadilan dalam proses promosi.

Dari sudut pandang personalia, kondisi ini bukan karena kurangnya perhatian perusahaan terhadap pengembangan SDM, melainkan disebabkan oleh keterbatasan struktural dan jumlah posisi yang tersedia. Struktur organisasi yang stabil juga kerap membuat ruang untuk promosi menjadi terbatas. Selain itu, bagian personalia juga menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan kebutuhan operasional dan pengembangan karyawan di tengah prioritas bisnis yang harus dijaga. Secara keseluruhan, meskipun terdapat beberapa aspek yang sudah berjalan cukup baik, seperti kesempatan pelatihan, perusahaan masih perlu meningkatkan pemerataan kesempatan, peran atasan, dukungan kompetensi, serta transparansi dan objektivitas dalam pengembangan karier karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mengkaji secara empiris Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Indako Trading Coy Cabang Pemuda Medan. Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi nyata dalam penyusunan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indako Trading Coy cabang Pemuda Medan?
2. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indako Trading Coy cabang Pemuda Medan?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Indako Trading Coy cabang Pemuda Medan?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Indako Trading Coy cabang Pemuda Medan?

1.3 Ruang Lingkup

Ruang lingkup yang akan diteliti meliputi hal yang penting untuk diketahui: Pengaruh Beban kerja, Konflik Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indako Trading Coy kantor cabang Pemuda Medan.

1. Variabel Bebas : Beban Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), Pengembangan Karir (X3)
2. Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)
3. Objek Penelitian : PT. Indako Trading Coy kantor cabang Pemuda Medan
4. Subjek Penelitian : Karyawan Aktif PT Indako Trading Coy Kantor Cabang Pemuda Medan
5. Periode Pengamatan : Juli 2025 – Mei 2026
6. Sampel Penelitian : Jumlah Sampel Dibatasi Sebanyak 98 Responden

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indako Trading Coy cabang Pemuda Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik kerja atau pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Indako Trading Coy cabang Pemuda Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Indako Trading Coy cabang Pemuda Medan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Indako Trading Coy cabang Pemuda Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian mengenai hubungan antara beban kerja, konflik kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkuat serta menguji teori-teori yang berkaitan dengan perilaku organisasi dan kinerja karyawan, sehingga mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dalam suatu organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya perusahaan sejenis, dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan beban kerja, penanganan konflik kerja, serta pengembangan karir karyawan guna meningkatkan kinerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT. Indako Trading Coy Cabang Pemuda Medan sebagai bahan evaluasi dan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan faktor-faktor tersebut secara lebih optimal.

1.6 Originalitas Penelitian

Penelitian ini direplikasi dari penelitian terdahulu dengan judul **“Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gunung Mas.”** (Natalia dan Sutadi, 2024). Dengan demikian, maka perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian terdahulu menggunakan variabel konflik kerja dan beban kerja dalam menganalisis kinerja karyawan, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel pengembangan karir sebagai salah satu variabel utama. Perbedaan ini mencerminkan pengayaan terhadap pendekatan teoritis dan praktis dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini, pengembangan karir dianggap sebagai elemen strategis dalam mendorong karyawan untuk berkontribusi secara optimal, terutama di lingkungan kerja sektor swasta yang sangat menuntut pertumbuhan dan pencapaian target. Sementara konflik kerja dan beban kerja tetap relevan dan diadopsi dari penelitian sebelumnya, variabel pengembangan karir menambahkan dimensi

baru yang mencerminkan kepedulian perusahaan terhadap pertumbuhan profesional jangka panjang karyawan.

2. Penelitian sebelumnya dilakukan pada instansi pemerintahan, yaitu Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Gunung Mas, sementara penelitian ini mengambil objek pada sektor swasta, yaitu PT. Indako Trading Coy Cabang Pemuda Medan. Perbedaan konteks kelembagaan ini penting karena sektor publik dan sektor swasta memiliki karakteristik budaya kerja, orientasi kinerja, dan tekanan pekerjaan yang berbeda. PT. Indako Trading Coy sebagai dealer resmi Honda di kota Medan memiliki ritme kerja yang cepat dan target penjualan tinggi, sehingga menjadi tempat yang relevan untuk mengkaji pengaruh variabel pengembangan karir, konflik kerja, dan beban kerja terhadap kinerja.
3. Penelitian terdahulu tidak membedakan secara eksplisit karakteristik geografis tempat penelitian, sedangkan penelitian ini secara khusus dilakukan di wilayah perkotaan, yaitu Medan. Sebagai kota besar yang menjadi pusat ekonomi regional, Medan memiliki tingkat persaingan kerja yang tinggi, tuntutan konsumen yang besar, serta ekspektasi produktivitas yang lebih intens dibandingkan daerah kabupaten. Dengan demikian, latar geografis ini memberi konteks tambahan yang memperkuat urgensi dan relevansi penelitian dalam menggambarkan tantangan nyata yang dihadapi karyawan perusahaan otomotif di kota besar.
4. Jika penelitian sebelumnya lebih menekankan pada pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja dalam lingkungan birokrasi pemerintahan, maka penelitian ini memperluas perspektif dengan memasukkan variabel pengembangan karir sebagai aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan swasta. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengkaji faktor penghambat (beban dan konflik kerja), tetapi juga faktor pendorong (pengembangan karir) yang dapat memotivasi karyawan untuk mencapai performa kerja yang lebih tinggi. Penambahan variabel ini menunjukkan kontribusi baru terhadap literatur manajemen SDM, khususnya dalam konteks organisasi profit yang berorientasi pada target dan pertumbuhan.