

PENGARUH PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh:

Rizka Julianita

PT. Bumi Andalas Permai (BAP)

Email: rizkaj@gmail.com

ABSTRACT

This research is intended to find out how the influence of Career Development on Employee Performance PT Bumi Andalas Permai (BAP) Palembang. In this case the sampling using the Saturated sampling method with the employee population of PT BAP Palembang as many as 78 people. From the results of the questionnaire, processed by using SPSS for Windows version 19 by using simple linear regression method, hypothesis test (t test), and correlation coefficient.

Based on the analysis results obtained coefficient (R) of 0.033 which shows the relationship between the two low variables. In the hypothesis test (t test) obtained t count value of -0.285 and t value table 1.991, and significant value 0.777. And when viewed from the probability (sig), career development has a probability value of 0.777. It has also been explained that $0.777 > 0.05$, then H_1 is rejected and H_0 is accepted, indicating there is no effect of career development on employee performance. The effect of career development on employee performance can be seen also from the value of regression coefficient (R) 0,001, which shows that the percentage contribution of career development influence to employee performance equal to 0,1%. Can also be interpreted that the variation of career development variables used to explain 0.1% variation of performance variables. The conclusion : career development program does not effect employee performance on PT BAP Palembang.

Keywords: Career development, employee performance.

LATAR BELAKANG

PT. Bumi Andalas Permai (BAP) Palembang merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang industry kehutanan atau Hutan Tanaman Industri (HTI). Salah satu bentuk dari kinerja karyawan yang diberikan pada perusahaan berupa kuantitas dan kualitas dari hasil pekerjaan yang dikerjakan dalam pembuatan laporan dengan tepat waktu serta memberikan waktu jam kerja lebih tanpa dibayar upah lembur. Dalam pembuatan laporan kantor dapat di andalkan dan konsisten terhadap hasil pekerjaan, tingkat kehadiran karyawan yang tepat waktu, dan mampu bekerjasama dalam satu team atau satu department dalam mencapai tujuan bersama. Setiap karyawan tentunya mempunyai tingkat kinerja yang berbeda - berbeda, akan tetapi kinerja seorang karyawan

dapat berubah jika adanya sebuah motivasi atau pemacu semangat kinerja karyawan dari perusahaan salah satunya melalui program pengembangan karir karyawan.

Salah satu bentuk program pengembangan karir pada PT. BAP berupa kenaikan level atau jabatan yang dipengaruhi oleh prestasi kerja karyawan yang dicapai selama karyawan tersebut bekerja. Ditemui beberapa kesulitan dalam pengembangan karir karyawan di antaranya sulitnya penyetaraan ijazah dari SMA/SMK sederajat kejenjang Sarjana, adanya promosi dari atasan langsung dan berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak atau tidaknya peningkatan jenjang karir karyawan tersebut berdasarkan hasil keputusan dari atasan karyawan, Human Resource dan Direktur Utama perusahaan yang nantinya di ukur dari lama masa kerja karyawan, terdapat sebuah penilaian atau assesment dari atasan kepada karyawan terhadap hasil kerja dalam periode tahun berjalan. Adapun syarat untuk kenaikan level yakni nilai selama 2 tahun terakhir adalah minimal B+, paling tidak masa kerja \pm 4-5 tahun serta memiliki kipotensi. Namun dari kriteria diatas masih ada pertimbangan lain untuk menaikkan level seorang karyawan karena kenaikan level karyawan dilihat juga dari quota per departement, kemungkinan untuk naik level cenderung minim paling tidak satu department kemungkinan hanya bias menaikkan level karyawan satu atau dua orang karyawan saja.

Dilihat dari jumlah karyawan PT BAP yang berjumlah 75 orang, selama satu tahun terakhir telah terjadi peningkatan jenjang karir terhadap 13 orang karyawan atau sebanyak Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa jumlah karyawan PT. Bumi Andalas Permai Kota Palembang pada bulan April tahun 2018 sebanyak 17,3 persendari total karyawan yang ada. Usaha pengembangan karir ini dilakukan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat bertahan, meningkat ataupun menurun tergantung dari bagaimana perusahaan dalam pengelolaan rencana karir karyawannya, agar terciptanya motivasi dan kepuasan kerja sehingga kinerjanya meningkat dan berujung pada meningkatnya kinerja perusahaan. Dengan meningkatnya karir karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan dengan harapan karyawan lebih meningkatkan loyalitas, semangat kerja karyawan meningkat, dan dapat diandalkan.

Berdasarkan latarbelakang di atas penulis tertarik untuk meneliti “Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Andalas Permai Palembang?”

KAJIAN TEORITIS

KinerjaKaryawan

(Mathis dan Jackson, 2006:378) mendefinisikan bahwa kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Dengan kata lain dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara dalam Widodo EkoSuparno (2015:131) bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas
Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi,. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
3. Keandalan
Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry (dalam Sudarmanto, 2009:14) keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan akurat, benar dan tepat.
4. Kehadiran
Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
5. Kemampuan bekerjasama
Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Pengembangan Karir

Karir (*career*) adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya (Mathis dan Jackson, 2011:342). Dessler (2015:379) mengemukakan bahwa : “pengertian karier adalah serangkaian aktivitas seumur hidup (seperti lokakarya) yang berkontribusi pada eksplorasi, pembentukan, keberhasilan, dan pemenuhan karir seseorang”.

Menurut Siagian (2015:334) mengemukakan sebagai berikut : “pengembangan karir berarti seorang pegawai ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama sampai pensiun”.

Kesimpulan yang didapat adalah dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan mutu atau kualitas sebuah perusahaan maka diperlukan pengembangan karir bagi karyawan. Pengembangan karir yakni dimana suatu rangkaian atau kedudukan sebuah posisi jabatan yang telah ditempati seseorang selama masa kerja. Dimana selama masa kerjanya tersebut akan ada perubahan atau peningkatan jenjang karir untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur perusahaan.

Indikator-indikator pengembangan karir menurut Siagian (2015:119) :

1. Prestasi Kerja Yang Memuaskan
Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan kepekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.
2. Pengenalan oleh pihak lain
Berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai.
3. Kesetiaan pada organisasi
Dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.
4. Pembimbing dan sponsor
Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
5. Dukungan para bawahan
Dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk menyukseskan tugas manager yang bersangkutan.
6. Kesempatan untuk bertumbuh / berkembang
Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.
7. Berhenti atas permintaan dan kemuan sendiri
Keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih keperusahaan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dalam bentuk penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Karena jenis penelitian ini meliputi penelitian deskriptif dan verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama, maka metode penelitian yang digunakan adalah deskriptive survey dan explanatory survey.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT BAP Palembang. Metode penarikan sampel yang peneliti gunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2011:124), yang dimaksud dengan sampling jenuh adalah tehnik penentuan sample bila semua anggota populasi relative kecil, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara melalui instrumen daftar pertanyaan/kuesioner. Jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dalam daftar kuesioner disusun berdasarkan skala likert.

Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah agar memiliki makna untuk memecahkan masalah yang diteliti. Kemudian dilakukan pengujian validitas instrument penelitian dengan cara melihat validasi konten terhadap indikator-indikatornya sehingga semua konsep yang ingin diukur diuji dengan menggunakan uji korelasi Pearson. Sedangkan pengujian reliabilitasnya dengan menggunakan metode *spearman rho correlation*, dengan cara menggunakan SPSS.

Model kerangka pemikiran dikembangkan untuk mengetahui apakah program pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan landasan teori dapat disusun kerangka pemikiran yang berfungsi sebagai penuntun alur pikir sekaligus sebagai dasar dalam penelitian ini seperti pada Gambar 1 berikut ini.



Dari kerangka berfikir di atas dapat dijelaskan indicator dari masing-masing variable.

Indikator yang mempengaruhi Pengembangan Karir:

1. Prestasikerj yang memuaskan
2. Pengenalan oleh pihak lain
3. Kesetiaan pada organisasi
4. Pembimbing dan sponsor
5. Dukungan para bawahan
6. Kesempatanuntuktumbuh/berkembang
7. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri

Indikator yang mempengaruhi Kinerja karyawan:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Keandalan
4. Kehadiran
5. Kemampuan Bekerja Sama

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Regresi sederhana digunakan untuk menentukan pengaruh program pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + bx + e$$

Dimana:

Y adalah kinerja karyawan,
x adalah pengembangan karir
a dan b adalah konstanta
e adalah tingkat kesalahan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif Responden

Berdasarkan jumlah kuesioner yang kembali kepada peneliti dapat digambarkan statistic deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan lamanya masa kerja.

Tabel 1
Data Responden Menurut Jenis Kelamin

JenisKelamin	Jumlah (orang)	Persentase
Laki-laki	63	84
Perempuan	12	16

Sumber : Data Olahan 2018

Tabel2
Data Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase
< 25 tahun	8	10,67
26– 35 tahun	41	54,67
36– 45 tahun	18	24,00
>45 tahun	8	10,67

Sumber : Data Olahan 2018

Berdasarkan tabel di atas dari 75 orang responden yang menjadi objek penelitian 8 orang adalah berusia < 25 Tahun (10,67%), 41 orang adalah berusia 26 – 35 Tahun (54,67 %), 18 orang adalah berusia 36 – 45 Tahun (24,00 %), 8 orang adalah berusia > 46 Tahun (10,67 %). Dilihat dari data di atas terlihat bahwa karyawan PT BAP berada pada usia emas dimana pada usia antara 26-35 tahun merupakan usia paling produktif dalam bekerja. Dengan demikian diharapkan kinerja karyawan berada pada tingkat yang tinggi.

Tabel3
Data Responden Menurut Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
<1 tahun	14	18,67
2-5 tahun	15	20,00
6-10 tahun	23	30,67
11-14 tahun	16	21,33
>15 tahun	7	9,33

Sumber : Data Olahan 2018

Berdasarkan tabel di atas dari 75 orang responden yang menjadi objek penelitian 14 orang adalah lama bekerja < 1 Tahun (18,67%), 15 orang adalah lama bekerja 2 – 5 Tahun (20,00%), 23 orang adalah lama bekerja 6 – 10 Tahun (30,67%), 16 orang adalah lama bekerja 11 – 14 Tahun (21,33%), 7 orang adalah lama bekerja > 15 Tahun (9,33%).

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mengukur dari masing-masing butir pernyataan dari variabel yang diteliti. Untuk pengujian validitas ini, peneliti menggunakan r table sehingga jika nilai r hitung lebih besar dari r table maka pernyataan dinyatakan valid. Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS.

Pengujian validitas ini menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5% maka untuk mencari r table didapat dengan melihat r hitung dengan signifikan 0,05 dalam uji dua sisi dengan jumlah responden $n = 75 - 2$, maka didapat 0,3. Berdasarkan hasil uji validitas terlihat bahwa untuk pertanyaan 1 sampai pertanyaan 15 mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Maka dapat disimpulkan semua pertanyaan pada variabel pengembangan karir (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian sehingga dapat dilanjutkan untuk dilakukan pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur berkali-kali sehingga mendapatkan data yang sama. Instrument reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur instrument yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono : 2011), dalam hal ini pengujian reliabilitas menggunakan kriteria Guilford di dalam Sugiyono (2009:118), koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha. Berdasarkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel pengembangan karir (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil uji reliabilitas untuk variabel pengembangan karir (x) dapat dilihat pada output Reliability Statistics, di dapat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,867, karena nilai Cronbach's Alpha ini di antara 0,801 s/d 1,000, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengaruh pengembangan karir (X) dinyatakan sangat reliable.

Hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada output Reliability Statistics, dimana nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,867, karena nilai Cronbach's Alpha ini di antara 0,801 s/d 1,000, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan sangat reliable.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dimaksudkan agar pendugaan yang telah ditentukan sebelumnya dapat diketahui kebenarannya. Oleh sebab itu, pengujian ini terbilang penting untuk membuktikan akurasi penelitian ini dengan satu analisis.

H0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Andalas Permai.

H1 = Terdapat pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Andalas Permai.

Langkah-langkah kriteria penerimaan dan penolakan, dengan $(\alpha) = 5\% : 2 = 2,5\%$ (Uji 2 sisi) sebagai berikut :

$$t \text{ tabel} = (\alpha, n - 3)$$

$$= (2,5\%, 75-2)$$

$$= (2,5\%, 73)$$

$$= 1,825$$

Keterangan :

α = resiko kesalahan / taraf signifikan

n = jumlah responden

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H0 ditolak dan H1 diterima

Jika probabilitas lebih kecil dari 5% atau 0,05, maka H0 ditolak dan jika probabilitas lebih besar 0,05 maka H1 diterima. Hasil uji t menunjukkan hasil 4,061. Jika dibandingkan dengan nilai t table sebesar 3,97 maka data disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{table}$ yang artinya H0 diolah dan H1 diterima (Terdapat pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT.BAP). Dan bila dilihat dari probabilitasnya (Sig), pengembangan karir memiliki nilai probabilitas sebesar 0,048. Hal ini juga telah menjelaskan bahwa $0,048 > 0,05$, maka H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. BAP Palembang.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas dalam penelitian ini terhadap variable terikatnya.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 44,825 + 0,230X + e$$

Dari persamaan diatas terlihat bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan persamaan tersebut dapat digunakan sebagai berikut :

Konstant (a) = 44,825, menyatakan bahwa jika pengembangan karir = 0 maka kinerja karyawan sebesar 44,825.

Koefisien X = 0,230, variable pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,230. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variable pengembangan karir sebesar satuan, maka kinerja pada karyawan akan meningkat sebesar 0,230. Atau sebaliknya jika terjadi penurunan variable pengembangan karir sebesar satuan maka kinerja akan menurun sebesar 0,230.

KoefisienDeterminasi

Koefisien determinasi adalah koefisien yang menunjukkan seberapa besar variable dependen dapat dijelaskan oleh variable independen dalam suatu model regresi sederhana. Koefisien determinasi antara variable pengembangan karir dan kinerja karyawan sebesar 0,053 atau 5,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh 5,3% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 94,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kondisi lingkungan kerja, gaji, insentif, tunjangan, pelatihan dan pengembangan. Kecilnya pengaruh variable pengembangan karir ini menunjukkan bahwa sangat banyak variable yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. BAP Palembang.

Uji Korelasi

Kecilnya pengaruh variable pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT BAP Palembang didukung oleh hasil uji korelasi, dimana uji korelasi bertujuan untuk menunjukkan hubungan antara dua variable, yaitu variable pengembangan karir dan kinerja karyawan. Hasil uji korelasi menunjukkan angka 0,230 yang artinya hubungannya sangat rendah berada pada range table ukuran kemantapan 0,00 – 0,199.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil analisis data diperoleh hasil sebagai berikut: 1) hasil analisis linier sederhana menunjukkan variable independen (pengembangan karir) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) hasil uji t menunjukkan bahwa variable pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 3) Hasil Uji Adjusted R square menunjukkan koefisien determinasi sebesar 5,3% variable pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan PT BAP Palembang.

Dari hasil penelitian ini disarankan bagi peneliti lanjutan dapat menambahkan variabel lain pada model penelitian ini agar dapat ditemukan variable yang mempengaruhi kinerja karyawan PT BAP Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (terjemahan), Jakarta, Salemba Empat
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John, 2011. Human Resources Management (edisi 10), Jakarta, Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P, 2015, Manajemen Sumberdaya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta