



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 7196-7202

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hiruta Kogyo Indonesia

Tizar Ma'ruf^{1✉}, Yudi Kristanto², Kaffah Imanuddin MRS³

Universitas Pertiwi

Email: tizar.maruf86@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh akibat timbulnya permasalahan pada Pengembangan Karier yang kurang tepat maka terjadilah fenomena masalah mengenai penurunan Kinerja karyawan, dimana karyawan terkesan asal-asalan dalam bekerja, tergesa-gesa dalam menyimpulkan suatu masalah yang berakibat pada kesalahan kerja yaitu kurang teliti dalam menganalisa kerusakan alat saat *Trouble Shooting* yang berakibat pada disinformasi sehingga mengakibatkan Rekomendasi *Sparepart* yang tidak tepat serta Rasa memiliki tempat kerja sangat Rendah (Sense of Belonging). Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karier terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif dengan teknik asosiatif ini dilakukan di PT. Hiruta Kogyo dengan populasi berjumlah 30 orang karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,854$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,730$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (8,691) > t_{tabel} (2,00)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Pengembangan Karier dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin tinggi Pengembangan Karier akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,730 menunjukkan bahwa 73% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Pengembangan Karier, sisanya sebanyak 27% ditentukan oleh faktor lain diluar Pengembangan Karier

Kata Kunci: *Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan*

Abstract

This research is motivated by the emergence of problems in inappropriate career development, resulting in a problem phenomenon regarding a decrease in employee performance, where employees seem to be careless in their work, hasty in concluding a problem which results in work errors, namely not being careful in analyzing equipment damage. during Trouble Shooting which results in disinformation resulting in inappropriate spare part recommendations and a very low sense of belonging to the workplace (Sense of Belonging). The aim of this research is to determine the effect of career development on employee performance. This research, which uses quantitative methods with associative techniques, was carried out at PT. Hiruta Kogyo with a population of 30 employees with data collection techniques using questionnaires. Based on the calculation results, a correlation coefficient of $r = 0.854$ and a determination coefficient of $R = r^2 = 0.730$ were obtained. Testing the significance of the correlation obtained $t_{count} (8.691) > t_{table} (2.00)$ at $\alpha = 0.05$, indicating that the correlation coefficient is significant. Thus, the research hypothesis which states that there is a relationship between career development and employee performance can be accepted. This means that the higher the career development, the higher the employee performance will be. Meanwhile, the coefficient of determination of 0.730 shows that 73% of the variation in employee performance can be explained by variations in career development, the remaining 27% is determined by other factors outside of career development.

Keywords: *Career Development, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan akan tumbuh dan berkembang tidak hanya dipengaruhi oleh adanya pangsa pasar yang besar, akan tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menyangkut perusahaan itu sendiri, salah satunya dari faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan suatu elemen yang sangat penting dalam perusahaan. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang kreatif maka kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Melihat kedepan persaingan antara perusahaan pasti akan semakin kuat, sumber daya manusia yang dapat mampu bersaing dengan pesaing atau dengan mitra bisnisnya hanyalah perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas hanya didapatkan melalui perencanaan yang terencana dan terarah. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia akan mengakibatkan munculnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, keuntungan, maupun kelangsungan hidup organisasi. Untuk mencapai suatu keberhasilan dalam meningkatkan kinerja harus melibatkan karyawan, karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, akan tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kunci utama perusahaan untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia.

Menurut Siagian, (2002) manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Edy Sutrisno (2019:3) betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Simamora, (2004) pengembangan diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut Andrew J.Fubrin (dalam Mangkunegara, 2014) pengembangan karier adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Karier adalah bagian yang penting dan akan berubah secara terus menerus terjadi dalam perjalanan dan kehidupan karyawan yang bekerja. Proses karier adalah suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar lebih meningkatkan karier” menurut (Sutrisno, 2016).

Menurut Mangkunegara, (2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo, (2016) bahwa kinerja berasal dari kata performance, ada pula yang member pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.

Menurut Sugijono, (2016) Pengembangan karier karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting karena dapat memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan karyawan, agar dapat memberikan kontribusi yang terbaik demi mewujudkan tujuan organisasi, selain itu merupakan suatu usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan, sehingga membuka kesempatan untuk mendapatkan posisi yang memuaskan kehidupan seorang karyawan. Pada dasarnya, pengembangan karier selain pada usaha karyawan, terdapat peranan dan bimbingan pimpinan dan departemen sumber daya manusia dalam penyediaan informasi tentang karier, program pelatihan serta perencanaan karier karyawan tersebut.

PT. Hiruta Kogyo Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2016. Penelitian ini memfokuskan kepada semua karyawan di PT. Hiruta Kogyo Indonesia yang berlokasi Jl. Maligi X Lot V-6. Kawasan Industri KIIC Karawang. Kec. Teluk Jambe Barat.

Berdasarkan hasil pengamatan pada PT. Hiruta Kogyo Indonesia yang menjadi dasar pengembangan karier bagi seorang karyawan meliputi promosi jabatan yang dilakukan oleh pemimpin. Dimana perusahaan lebih sering mengutamakan kepada karyawan yang mempunyai

tingkat pendidikan yang lebih tinggi seperti Sarjana dibandingkan karyawan yang masih berpendidikan SMA/SMK untuk memiliki posisi jabatan yang lebih tinggi seperti kepala bagian maupun kepala sub seksi dari masing-masing bagian. Karena perusahaan ini bergerak di bidang survei jadi harus memiliki karyawan yang mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang baik. Karyawan yang pendidikannya rendah cenderung keterbatasannya pengetahuan dan pengalaman. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara oleh bapak Andi Iqbal Wardono, beliau sebagai manajer di perusahaan. Bahwa meskipun karyawan tersebut bekerja sudah lama akan tetapi latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan kriteria pengembangan karier yang diharapkan oleh perusahaan, maka tetap saja karyawan tersebut tidak bisa mengikuti atau tidak mendapat kesempatan untuk pengembangan karier. Sumber: PT. HIRUTA KOGYO INDONESIA

Berdasarkan data tersebut diatas menunjukkan bahwa karyawan masih sulit untuk mengembangkan karier mereka karena tingkat pendidikan karyawan di dominasi oleh lulusan tingkat SMA/SMK sebanyak 18 orang.

Karyawan yang pendidikannya rendah cenderung melalaikan pekerjaan salah satunya ketidaktepatan waktu jam kerja dalam bentuk ketidakhadiran yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Pengembangan karier berhubungan erat dengan kinerja karyawan dan dapat dilihat dari bagaimana karyawan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan demikian, setelah melihat masalah-masalah di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hiruta Kogyo Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, menurut Sugiyono, (2017) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data, bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai kantor PT Hirura Kogyo yang berjumlah 30 orang, dan peneliti mengambil semua jumlah populasi sebagai sampel yang berjumlah 30 orang tersebut. Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan menggunakan metode sampling population. Artinya seluruh seluruh Karyawan PT Hirura Kogyo Indonesia yang sebanyak 30 orang seluruhnya menjadi sampel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada tahap selanjutnya melakukan pengujian hipotesis penelitian, yaitu menguji secara empiris hubungan antara Pengembangan Karier (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) yang diuji menggunakan teknik Uji Korelasi *Product Moment Pearson*. Kekuatan hubungan antara Pengembangan Karier dengan Kinerja Karyawan dijelaskan oleh koefisien korelasi yang dihitung dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Hasil perhitungan koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji signifikansinya

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,854$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,730$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (8,691) > t_{tabel} (1,70)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Pengembangan Karier dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin tinggi Pengembangan Karier akan diikuti oleh tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi $0,730$ menunjukkan bahwa 73% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Pengembangan Karier, sisanya sebanyak 27% ditentukan oleh faktor lain diluar Pengembangan Karier.

Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis data di atas diperoleh bukti empiris yang menunjukkan adanya hubungan antara Pengembangan Karier dengan Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, semakin kuat Pengembangan Karier akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan demikian, secara empiris dapat dikatakan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dilakukan dengan cara meningkatkan Pengembangan Karier.

Pada tahap selanjutnya melakukan pengujian hipotesis penelitian, yaitu menguji secara empiris pengaruh antara Pengembangan Karier (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) yang diuji menggunakan teknik Uji Regresi Linear Sederhana.

Pengaruh antara Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan dengan menguji hipotesis penelitian yang dinyatakan secara statistik sebagai berikut:

$$H_0 : \rho = 0$$

Tidak terdapat pengaruh antara Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan.

$$H_1 : \rho > 0$$

Terdapat pengaruh positif antara Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan.

Kekuatan pengaruh antara Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan dijelaskan oleh koefisien regresi yang dihitung dengan menggunakan teknik Regresi Linear Sederhana. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitasnya dengan menggunakan Uji-F dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Langkah pertama dalam pengujian hipotesis adalah menyusun model persamaan regresi. Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara Pengembangan Karier (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh konstanta $\alpha = 4,781$ dan koefisien regresi $\beta = 0,876$. Dengan demikian pengaruh antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y

dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $\hat{Y} = 4,781 + 0,876X$

Analisis data selanjutnya adalah pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi berdasarkan tabel ANOVA.

Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANAVA diperoleh $F_{hitung} (75,53) > F_{tabel} (7,64)$ pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh $F_{hitung} (1,79) < F_{tabel} (2,42)$ pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear.

Berdasarkan hasil pengujian di atas, persamaan regresi $\hat{Y} = 4,781 + 0,876X$ dapat digunakan untuk menjelaskan bentuk hubungan linear antara Pengembangan Karier dengan Kinerja Karyawan. Hubungan ini menunjukkan ada arah perubahan kecenderungan Kinerja Karyawan responden akibat Pengembangan Karier

Persamaan regresi $\hat{Y} = 4,781 + 0,876X$ menunjukkan bahwa apabila Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan diukur dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan satu unit skor Pengembangan Karier (X) akan diikuti oleh kenaikan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,876 dengan konstanta 4,781.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat disusun kesimpulan sebagai berikut :

1. Skor variabel Pengembangan Karier diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan tes yang terdiri dari 15 butir pertanyaan. Secara teoritis skor variabel Pengembangan Karier akan berkisar antara 15 sampai 75. Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empirik Pengembangan Karier bervariasi antara 53 sampai 75 dengan rentang skor 22 rata-rata 67,6; median 68; modus 75; simpangan baku 6,36; dan varians 40,39.
2. Skor Kinerja Karyawan diperoleh berdasarkan hasil pengukuran dengan menggunakan test yang terdiri dari 15 butir pertanyaan. Secara teoritis skor variabel Kinerja Karyawan berkisar 15 sampai 75. Hasil analisis data dan perhitungan statistik menunjukkan skor empirik Kinerja Karyawan bervariasi antara 55 sampai 75 dengan rentang skor 20; rata-rata 64; median 62,5; modus 57; simpangan baku 6,52; dan varians 42,48.
3. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,854$ dan koefisien determinasi sebesar $R = r^2 = 0,730$. Pengujian signifikansi terhadap korelasi diperoleh $t_{hitung} (8,691) > t_{tabel} (1,70)$ pada $\alpha = 0,05$, menunjukkan bahwa koefisien korelasi signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan antara Pengembangan Karier dengan Kinerja Karyawan dapat diterima. Artinya semakin tinggi Pengembangan Karier akan diikuti oleh

tingginya Kinerja Karyawan. Sementara itu, koefisien determinasi 0,730 menunjukkan bahwa 73% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi Pengembangan Karier, sisanya sebanyak 27% ditentukan oleh faktor lain diluar Pengembangan Karier. Berdasarkan hasil perhitungan untuk menyusun model persamaan regresi antara Pengembangan Karier (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh konstanta $\alpha = 4,781$ dan koefisien regresi $\beta = 0,876$. Dengan demikian pengaruh antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y dapat dinyatakan dalam model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $\hat{Y} = 4,781 + 0,876X$. Hasil uji signifikansi regresi berdasarkan tabel ANAVA diperoleh $F_{hitung} (75,53) > F_{tabel} (7,64)$ pada $\alpha = 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi signifikan. Hasil uji linearitas diperoleh $F_{hitung} (1,79) < F_{tabel} (2,42)$ pada $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Penerbitan STIE YKPN.
- Sugijono. (2016). Pengembangan Karir Karyawan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *ORBITH*, 12(3), 167–177.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.