

Analisis Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perumnas Tamalanrea

Vience Kaseroan¹, Andi Syahrul,², Ansar Mulkin³

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

vience_kaseroan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Analisis Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perumnas Tamalanrea” yang bergerak di bidang properti dan tanah kavling. Data yang di gunakan dalam ini yaitu data primer yang metode pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh, dan metode analisis data menggunakan analisis linear berganda, sedangkan sampel yang di ambil 30 karyawan. Hasil penelitian tersebut telah diuji validitas dan realibilitasnya. Metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variable Pengembangan Karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya Pengembangan Karir yang meningkat ke karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perumnas Tamalanrea di Makassar. Artinya meningkatkan Pengembangan Karir meningkatkan pula kinerja karyawan pada PT. Perumnas Tamalanrea di Makassar.

Kata kunci : Pengembangan Karir ,Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perubahan yang terjadi begitu pesatnya di lingkungan bisnis membuat karyawan menjadi rawan terhadap kehilangan pekerjaan.Untuk itulah perencanaan karir menjadi sangat penting, karena saat ini keamanan kerja tidak lagi diukur dengan ada tidaknya pekerjaan yang dimiliki seseorang, atau besar kecilnya ukuran organisasi tempatnya bekerja, namun diukur dari kemampuan seseorang untuk dapat memperkerjakan dirinya. Semua organisasi memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan karir karyawan dan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut Pabundu (2010 hal.121) karir adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan / kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, 10 tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda- beda tentang pencapaian hasilnya. Karir para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila karir karyawan baik, maka karir perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila karir karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya karir perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan

kegiatan operasional perusahaan. Karir karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2011 hal.309). Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, karir selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Menurut Martoyo (2008 hal.15), faktor yang berpengaruh terhadap karir 11 karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian karir karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi karir karyawan. Menurut Simamora (2008 hal.448) Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap. Menurut Mathis dan Jackson (2008 hal.118) menyatakan bahwa sifat kompensasi yaitu kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya.

Berdasarkan uraian singkat diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perumnas Tamalanrea Makassar”

Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh pengembangkan karir secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah variabel pengaruh pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Karir

Karir karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu. Menurut Hasibuan (2012 hal. 94) menyatakan bahwa “Karir merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Menurut Pabundu (2010 hal.121) karir adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda- beda tentang pencapaian hasilnya. Menurut Mangkunegara (2013 hal. 67) menyatakan bahwa karir adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu para karyawan pekerja harus selalu meningkatkan daya pikirnya, sehingga memiliki wawasan dan daya antisipasi yang kuat. Menurut Muhammad dalam etika Bisnis Islami, daya pikir seseorang dapat ditingkatkan dengan cara: Rajin membaca dan mencatat ilmu, Rajin mendengarkan, Selalu berusaha, Banyak berpikir, Meneliti, Memecahkan masalah dan lingkungan, Rajin mengikuti pelatihan, Semangat keingintahuan.

Indikator Karir

Karir merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai tujuan

yang diinginkan bersama didalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2013 hal. 75) mengemukakan bahwa indikator karir, yaitu : kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Menurut Purnomo (2008 hal. 3) yang menyatakan indikator karir adalah kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Surya Dharma (2012 hal. 83), mengemukakan bahwa indikator karir adalah: konsisten, tepat, menantang, dapat diukur, dapat dicapai, disepakati, dihubungkan dengan waktu dan berorientasikan kerja kelompok.

Menurut Gomes (2009 hal. 95) terdapat 8 indikator karir karyawan adalah sebagai berikut : Quantity of work : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, Quality of work : kualitas kerja kesesuaian dan kesiapannya, Job Knowledge : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya, Creativeness : Keaslian gagasangagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, Cooperation : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi), Dependability : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya, Initiative : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya, Personal Qualities : Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas pribadi. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator ini menilai karir dari berbagai aspek mulai dari masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak. Dengan begitu akan didapatkan hasil pengukuran karir organisasi yang lebih akurat.

Kinerja Karyawan,

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitatis dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Dari persepektif teori harapan, kinerja merupakan fungsi perkalian dari kemampuan (*ability*) dan motivasi (Gibson, 1997). Friedaman dan Arnold (1987) mengatakan bahwa kinerja merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang, dan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Analisis Deskriptif,

Analisis deskriptif digunakan untuk mendukung interpretasi terhadap hasil analisa teknik lainnya. Statistik deskriptif dalam penelitian pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan.

Analisis Regulasi Linier Berganda,

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat secara linier dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Model ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan sebab akibat antara variabel bebas (X) yaitu Pengembangan Karir dengan variabel terikat yaitu kinerja Karyawan PT. Perumnas Tamalanrea Makassar (Y). Pengolahannya dilakukan dengan bantuan SPSS.

Adapun model hubungan antar variabel yang dikembangkan dalam penelitian ini disusun dalam model sebagai berikut:

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b = beta masing-masing variabel independen X1 =
Perencanaan Karir
X2 = Manajemen Karir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian tersebut telah diuji validitas dan realibilitasnya. Metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable Pengembangan Karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya Pengembangan Karir yang meningkat ke karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perumnas Tamalanrea di Makassar. Artinya meningkatkan Pengembangan Karir meningkatkan pula kinerja karyawan pada PT. Perumnas Tamalanrea di Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan menurun atau kurang optimal. Karyawan juga lebih memilih bekerja dari kantor dibandingkan bekerja di rumah. Hasil penelitian ini memiliki keterbatasan, karena dengan penyebarluasan kuesioner yang dilakukan yang menyebabkan kurangnya komunikasi antara peneliti dengan responden. Terdapat kemungkinan kesalah pahaman responden dalam memahami instrumen pertanyaan dalam kuesioner.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan selama bekerja pada PT. Perumnas Tamalanrea Regional VII Makassar menurun atau kurang optimal. Karena terkendala dalam koordinasi terkait pekerjaan sehingga hasil kerja belum sesuai karena target belum tercapai, serta kurang fokus pada saat bekerja. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selama bekerja pada Perumnas Tamalanrea Regional VII Makassar yaitu motivasi, bonus, punishment, usia, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang sosial budaya, lingkungan kerja, kepemimpinan, umpan balik rekan kerja, pengawasan dari atasan serta sistem upah. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja fasilitas kurang memadai, kepuasan kerja, target penjualan, ruang gerak terbatas dan miskomunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Irfan, A. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Hutan Produksi (BPHP) Wilayah XIII Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 380-386.
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 240-250.
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Servant Leadership dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 201-211.
- Iwah, I., Irfan, A., & Jumaidah, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 238-245.
- Karlina, N., Irfan, A., & Baharuddin, B. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar. *EBISMAN: eBisnis Manajemen*, 1(4), 08-22.

- Kurniasari, R., & Novita, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 7(1), 53-58.
- Priambudi, A.B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Reward Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pt. Bpr Kerta Arthamandiri Pujon Malang) (Doctoral dissertation, Stie Malangkucecwara).
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke 7. Depok: PT. Raja Grafindo
- Sugiyono.(2019). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alphabet.
- Syam, A. H., & Irfan, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Kompetensi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 521-532
- Nuryadin, A., & Irfan, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 681-687.

Pabundu. (2010). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian.Jakarta: Salemba Empat.

Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Dubrin dalam Mangkunegara (2000), Pengaruh Komite Audit, Kepemilikan Institusional, Dewan Komisaris, Ukuran Perusahaan (size), Leverage (DER) Dan Profitabilitas (ROA) Terhadap Tindakan Penghindaran Pajak (Tax Avoidance) Pada Perusahaan Perbankan Yang Listing BEI Periode Tahun 2011- 2013.