

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia

¹Annisa Rahmanita Sari, ²Sri Suwarsi, ³Dudung Abdurrahman
^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen, Universitas Islam Bandung, Jl.
Tamansari No. 1 Bandung 40116

e-mail : annisarahmanitasari@gmail.com

Abstract : The main objective from this research is to knowing about the influence of career development toward the employee performance at PT. Pos Indonesia (Persero). This Research was done by spreading the questionnaire method to 40 employee that became the subject for this research. the result from this questionnaire will be used as the main data for predicting the value of influence between both variabel using regression linier analysis. The Result for this research show that the career development can be clasified in category quite high and employee performance are also clasified in the high category. From the results of data processing using software SPSS for Windows Version 16:00, obtained by regression of 0.456. It also the value of the correlation coefficient (R) of 0.443. This shows that there is a fairly strong correlation between the variables on Employee Performance Career Development, which means the higher the career development the higher the employee's performance. Based on these data it can be concluded that there is a strong enough influence between Career Development on Employee Performance in PT. Pos Indonesia (Persero). This means that if a high employee career development, the performance of employees will be high and more highly.

Key Words : Career Development; Employee Performance

Abstrak : Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero). Penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner terhadap 40 karyawan yang menjadi responden. Hasil dari kuesioner akan digunakan sebagai data utama untuk diolah dengan menggunakan regresi sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel yang diteliti. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir termasuk dalam kategori cukup tinggi dan Kinerja Karyawan juga tergolong dalam kategori tinggi. Dari hasil pengolahan data menggunakan *Software SPSS for Windows Version 16.00*, diperoleh regresi sebesar 0,456. Hal ini juga diperkuat dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,443. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti semakin tinggi pengembangannya maka semakin tinggi juga kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan data tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat antara Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero). Artinya apabila pengembangan karir karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan tinggi begitu pula sebaliknya

Kata Kunci : Pengembangan Karir; Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, khususnya dalam beberapa tahun terakhir ini seiring dengan berkembangnya teknologi informasi maka kualitas pelayanan yang dilakukan oleh PT. Pos Indonesia harus semakin baik. Saat ini telah banyak perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan pos, ditambah adanya kecenderungan masyarakat modern yang lebih memilih menggunakan teknologi dalam penyerapan dan penyebaran informasi. Meskipun demikian jasa pelayanan pos di Indonesia masih banyak dibutuhkan baik itu dalam mengirim barang maupun dalam pengiriman surat.

Karena begitu pentingnya peranan PT. Pos Indonesia bagi masyarakat, maka perusahaan harus berusaha untuk tetap bertahan dalam persaingan yang begitu kuat.

Oleh karena itu, dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk mendukung perusahaan agar terus maju. Peran Sumber Daya Manusia sangat diperlukan di dalam perusahaan sehingga perlu dikembangkan secara berkelanjutan guna meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis, yaitu dengan cara melakukan pengembangan karir karyawan agar mencapai kinerja yang optimal dan dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia adalah salah satu sumber daya perusahaan yang sangat penting, tanpa adanya sumber daya yang baik perusahaan tidak dapat berjalan sesuai dengan harapan dan pada akhirnya tujuan perusahaan pun tidak akan tercapai, sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam setiap perusahaan karena sumber daya manusia sebagai penggerak seluruh tujuan perusahaan.

Sumber Daya merupakan upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu fungsi utama dalam Manajemen SDM, yang tidak hanya mencakup pengembangan melainkan juga kegiatan perencanaan dan pengembangan karir individu serta penilaian kinerja.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengembangan karir, pengembangan karir merupakan suatu penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan karena adanya kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan pimpinan. Namun, pada saat ini pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan sehingga menurunnya kinerja karyawan dan menimbulkan kurangnya komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi.

Organisasi yang memiliki sistem pengembangan karir yang bagus yaitu seperti mendukung pengembangan karir karyawan, memberikan fasilitas yang menunjang, mengadakan program-program pengembangan bagi karyawan, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja di perusahaan. Akan tetapi, jika organisasi atau perusahaan tidak memiliki sistem pengembangan karir yang tidak bagus yaitu seperti pengembangan karir ketika individu yang berprestasi tidak didukung oleh organisasi dalam mengembangkan karir karyawan maka dapat mempengaruhi pengembangan karir individu dalam meningkatkan potensi yang dimiliki. Ketika individu yang berprestasi tidak didukung sistem organisasi yang tidak mendukung, maka karir individu tersebut tidak akan berubah menjadi lebih baik.

Hal yang menjadi masalah dalam pengembangan karir karyawan pada PT. Pos Indonesia yaitu kesulitan karyawan untuk mengembangkan karirnya karena sudah ditentukan formasi jabatan oleh perusahaan. Karyawan dapat mengembangkan karirnya hanya dengan mengikuti pendidikan pos maupun yang melanjutkan sekolah, sehingga karyawan yang berpotensi kesulitan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri karyawan apabila tidak melalui proses pendidikan, dan juga atasan yang cenderung menahan karyawan yang berpotensi dengan alasan takut tidak mendapatkan karyawan yang lebih baik sehingga menghambat pengembangan karir karyawan.

Pengembangan karir yang ditetapkan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung diakui oleh beberapa manajer masih belum mengacu pada aturan yang jelas seperti tidak adanya transparansi sistem pengembangan karir kepada karyawan dari atasan yang bersangkutan.

Pengembangan karir yang ideal bisa dilakukan melalui dua jalur yaitu pengembangan karir individu dan pengembangan karir organisasi. Pengembangan karir individu dapat melalui minat, citra diri, kepribadian dan latar belakang sosial sementara pengembangan karir organisasi dapat melalui sistem mentoring, program diklat, rotasi jabatan dan program beasiswa.

Pengembangan karir dapat menumbuhkan komitmen karyawan apabila perusahaan dapat menjaga komitmen karyawan dengan cara mengembangkan keahlian dan pengetahuan karyawan secara berkelanjutan.

Masalah dalam pengembangan karir dapat menghambat tujuan organisasi dalam mencapai tujuan sehingga kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”**.

Maksud dari tujuan penelitian ini yaitu untuk memperoleh data yang diperlukan dalam menjawab permasalahan yang dihadapi. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui program pengembangan karir di PT. Pos Indonesia
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh program pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia

Menurut DeCenzo, D.A., & Robbins, S.P (2007) “Pengembangan karyawan adalah pelatihan yang berorientasi masa depan dan meletakkan fokus pada perkembangan pribadi karyawan.

Menurut Hasibuan (2002:160) Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasari atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

B. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa

1. Hasil penelitian diketahui bahwa variabel pengembangan karir individu berada dalam kategori cukup tinggi, ini sesuai dari tanggapan responden dengan nilai rata-rata skor keseluruhan sebesar 2687 berada di antara interval 2080-2720. Hal ini diketahui dimensi pengembangan karir seperti pengembangan karir individu dan pengembangan karir organisasi berada pada kriteria cukup.
2. Hasil penelitian diketahui bahwa variabel kinerja karyawan berada dalam kategori tinggi, ini sesuai dari tanggapan responden dengan nilai skor keseluruhan sebesar 2763 berada di antara interval 2720-3360. Hal ini diketahui dari dimensi kinerja karyawan seperti Kualitas kerja, Pengetahuan, Kerjasama, Keandalan, dan Inisiatif berada pada kriteria tinggi. Sedangkan dimensi Kuantitas kerja, Kreativitas berada pada kriteria cukup tinggi.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, karena nilai t hitung = 3.045 > t tabel = 2,02. Sedangkan nilai korelasi antara Pengembangan karir dengan Kinerja karyawan $r = 0.443$, ini berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010 *prosedur penelitian*, jakarta : rineka cipta
- Bambang Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita
- Bernardin, John H dan Joyce A. Russel. 1998. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Mc Graw-Hill.
- Bohlander, snell, 2004, *Managing Human Reources*, Thomson South-Western.
- Dessler, Gary, 2006 *manajemen sumber daya manusia*, klaten : INDEKS
- Dharma, Dr. Surya, 2005, *manajemen kinerja falsafah teori dan penerapannya*, pustaka pelajar
- Fakhar, Ul Afaq, *et al.*, (2011) *Employees' Training and Performance Relationship in Hospitality Sector A Case of Pearl Continental Hotel, Karachi, Pakistan*, International Review of Business Research Papers Vol. 7. No. 3. May 2011. Pp. 149 – 158.
- Flipppo, B. Edwin terj. masud, 1996 *manajemen personalia*, jakarta : erlangga
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi,
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta
- Hasibuan, S.P Malayu, edisi revisi 2013, *manajemen sumber daya manusia*, jakarta : bumi aksara
- Jagero, Nelson., *Et al.* (2012) *Relationship between on the Job Training and Employee's Performance in Courier*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 2 No. 22 [Special Issue – November 2012]
- Malayu S.P Hasibuan : *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV. H.Masagung, Jakarta, 1996.
- Mangkunegara A.Anwar Prabu (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003 *Perencanaan dan Pengembangan sumber daya manusia*, Bandung : refika aditama
- Mathis, Robert L., & John H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Sepuluh). Jakarta: Salemba Empat.
- Moekjijat (1993) *Perencanaan dan pengembangan karir*. Bandung:Rosdakarya
- Moekjijat, (1993). *Evaluasi Pelatihan dalam rangka meningkatkan produktivitas*. Bandung:Mandar Maju
- Noe Raymond, 2005, *Employee Training and Development*, New York: Mc Graw Hill

- Notoaatmodjo, Prof. DR. Soekitdjo, 2009 *Pengembangan sumber daya manusia*, jakarta : rineka cipta
- Nursalam 2002., *Manajemen keperawatan (aplikasi dalam keprawatan praktek profesional)* edisi I Salemba Medica Jakarta
- Rivai, Veitzal. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek* (Edisi Kedua). Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Siagian, Sondang P, 2001, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2002, "*Metode Penelitian Administrasi*", CV ALVABETA, Bandung
- Sugiyono, 2012, *metode penelitian kualitatif dan kuantitatif dan R & D*, Bandung : alfabeta
- Sugiyono, 2003, "*Metode Penelitian Bisnis*". CV ALVABETA, Bandung
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Yogyakarta.
- Zahid Hussain Bhat (2013), *Impact of Training on Employee Performance: A Study of Retail Banking Sector in India*. Research Paper HRM Volume : 3 | Issue : 6 | June 2013 ISSN - 2249-555X, Research Scholar, Department of Business and Financial.