

# **Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Word Cunggu**

**Ni Luh Gede Putu Purnawati<sup>1\*</sup>, Putu Pande Yudiastra<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasarawati Denpasar

<sup>2</sup> Institute Teknologi dan Bisnis ITB (Bali)

---

## **ABSTRACT**

---

The aim of this research is to examine the influence of career development on employee performance at PT. Bali Word Cunggu. Sampling used the census method, namely taking all employees of PT. Bali Word Cunggu, totaling 33 people. Data were collected by distributing questionnaires using a Likert scale with a score of 1 to 5. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of this research indicate that career development has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bali Word Cunggu.

Keywords: career development, employee performance

---

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [purnawati0505@gmail.com](mailto:purnawati0505@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah Menurut Sutrisno (2017) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir.

Studi penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bali Word Canggus yang terletak di Jalan Pantai Batu Bolong, Canggus, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung. Untuk mencapai tujuan perusahaan, PT. Bali Word Canggus selalu mengharapkan setiap karyawannya untuk memberikan kinerja yang terbaik. Namun terdapat fenomena dimana adanya penurunan kinerja pada karyawan PT. Bali Word Canggus. Berdasarkan observasi, diperoleh data yang menunjukkan kinerja karyawan PT. Bali Word Canggus menurun dilihat dari target dan realisasi penjualan produk PT. Bali Word Canggus Tahun 2018 – 2021.

menurunnya kinerja disebabkan oleh faktor Karyawan PT. Bali Word Canggus mengatakan faktor pengembangan karir menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja. Perusahaan tidak memberikan pelatihan sehingga karyawan tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir kedepannya.

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Penelitian dari Sutoro (2020) menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila pengembangan karir meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Berbeda dengan penelitian dari Nuriyah, dkk (2021) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti semakin meningkat pengembangan karir maka kinerja karyawan akan menurun.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian tertarik melakukan penelitian terhadap pengembangan karir dengan kinerja karyawan pada PT. Bali Word Canggus. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Word Canggus.

### Pengembangan Karir

Menurut Triatmanto (2017) mendefinisikan pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Pengembangan karir formal berperan penting untuk memelihara angkatan kerja yang termotivasi dan berkomitmen. Indikator pengembangan karir menurut Siagian (2018) adalah sebagai berikut: Perlakuan yang adil dalam berkarir, Keperdulian para atasan, Informasi tentang berbagai peluang promosi, Adanya minat untuk dipromosikan, dan Tingkat kepuasan.

### Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Wibowo (2017) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Handayani (2017) diantaranya adalah sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Kemandirian.

Menurut Citta & Arfian (2019) dengan adanya pengembangan karir ini dapat memberikan dorongan kepada karyawan dalam mengembangkan karir dalam pekerjaannya dengan cara meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan sehingga pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Safitriani & Herman (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika pengembangan karir karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Sehingga dapat diajukan hipotesis, yakni:

**H1: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Word Cunggu.**

**METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah PT. Bali Word Cunggu yang bertempat Jl. Pantai Batu Bolong No.45, Cunggu, Kec. Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali. Obyek dari penelitian ini adalah pengembangan karir dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah pengembangan karir (X), sedangkan penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bali Word Cunggu yang berjumlah 33 orang. Sampel dari penelitian ini ditentukan dengan metode sensus atau sampel jenuh, yaitu dimana semua populasi menjadi sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini yaitu 33 orang karyawan PT. Bali Word Cunggu. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode: Wawancara, Observasi, dan Kuesioner. Analisis data dilakukan melalui tahapan sebagai berikut: (1) Data yang terkumpul mula-mula di uji dengan uji validitas dan reliabilitas. (2) kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. (3) analisis regresi linier berganda, (4) analisis korelasi berganda, (5) analisis determinasi, (6) uji t, (7) uji f.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,351 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,10. Hasil perhitungan nilai *varians infation factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas pada variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian *glejser* nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig. > 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
	(Constant)	0,782	0,424		
PK	0,203	0,078	0,291	2,613	0,014

**Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Word Cunggu....**

R Korelasi	= 0,923
Adjusted R Square	= 0,644
F <sub>Hitung</sub>	= 20,311
Sig F	= 0,000

Sumber: data diolah

Dari hasil Tabel 1 di atas, diperoleh nilai  $a = 0,782$ , nilai  $b = 0,203$ , maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 0,782 + 0,203 X$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pada pengaruh pengembangan karir (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

$b = 0,203$ , artinya apabila pengembangan karir (X) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat, dengan asumsi variabel lain tetap. Berarti pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara pengembangan karir (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan Tabel 1 di atas, nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,923 yang berarti variabel pengembangan karir memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, karena berada pada kategori 0,801 - 1,000.

### Analisis Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Word Cangggu, maka digunakan analisis determinasi. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada Tabel 1 di atas. Pada Tabel 1 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,644. Ini berarti pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Word Cangggu sebesar 64,4% ( $0,644 \times 100$ ) sedangkan sisanya 35,6% ( $100\% - 64,4\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

### Uji t (t-test)

Pengujian statistik t-test digunakan untuk menguji secara parsial pengembangan karir (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bali Word Cangggu. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 1 di atas.

#### 1. Variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1 di atas, didapatkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel pengembangan karir menunjukkan arah positif sebesar 2,613 dengan nilai signifikan sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05. Berarti hipotesis 3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini searah dan didukung dengan kajian yang dilakukan oleh Safitriani & Herman (2020), Hidayat & Yusuf (2021) dan Robin & Robet (2019) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat pengembangan karir maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

## SIMPULAN

1. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Word Cangggu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengembangan karir, maka akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya bilamana pengembangan karir rendah maka kinerja karyawan akan menurun

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas selanjutnya ditemukan hasil implikasi sebagai berikut: Dalam rangka meningkatkan pengembangan karir di PT. Bali Word Cangggu, maka sebaiknya pimpinan PT. Bali Word Cangggu mengadakan konseling karir kepada setiap karyawan, sehingga dapat membantu karyawan untuk memaksimalkan kelebihan dan mengurangi kelemahan yang dimiliki agar dapat meraih karir yang lebih tinggi.

### **Referensi :**

- Ayuningtyas, A.H. and Djastuti, I. (2017). Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). 6, pp.1-13.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.
- Hasibuan, M.S.. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nuriyah, S., Qomariah, N. and Setyowati, T. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 5(3), pp.494-512.
- Robin and Robet. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Karya Gemilang Medan). *Jurnal Ilmiah Smart*, [online] 3(2), pp.81-95. Available at: <<http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/45400>>.
- Safitriani and Herman, H. (2020). Pengaruh Disiplin, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Padan PT SatNusa Persada Tbk. *Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 13 (1)(1), pp.59-67.
- Sutoro, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bca Finance Jakarta. *JMB : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(2), p.102.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triatmanto, (2017). Analisis Pengembangan Karier Yang Dipengaruhi Oleh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2).
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.