

## **Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Melalui Budaya Organisasi Pada *Outlet McDonald's Cabang Cibitung dan Cikarang***

<sup>1</sup>Adelia Octaviani, <sup>2</sup>Tyna Yunita, <sup>3</sup>Jumawan

Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

### **Abstrak**

Penelitian ini dibuat bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir melalui Budaya Organisasi Pada *Outlet McDonald's Cabang Cibitung dan Cikarang*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, untuk memperoleh data melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *Purposive sampling*. Sampel pada penelitian ini merupakan karyawan *Outlet McDonald's Cabang Cibitung dan Cikarang* yang berjumlah 103 orang. Penelitian ini menggunakan alat bantu SmartPLS 3.0 sebagai alat analisis pengolahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel produktivitas kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir dengan hasil nilai t hitung sebesar  $1,914 < \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } 1,9839$  dan nilai  $p \text{ value } 0,056 > 0,05$ . Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap pengembangan karir dengan hasil t hitung sebesar  $6,601 > \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } 1,98397$  dan nilai  $p \text{ value } 0,000 < 0,05$ . Variabel produktivitas kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi dengan hasil t hitung sebesar  $1,686 < \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } 1,98397$  dan nilai  $p \text{ value } 0,092 > 0,05$ . Lalu variabel produktivitas kerja karyawan dimediasi budaya organisasi terhadap pengembangan karir dengan hasil t hitung sebesar  $1,627 < \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } 1,98397$  dan nilai  $p \text{ value } 0,104 > 0,05$ . Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir, budaya organisasi berpengaruh terhadap pengembangan karir, produktivitas kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan dimediasi budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir.

Kata kunci: Produktivitas Kerja Karyawan; Budaya Organisasi; Pengembangan Karir.

### **Abstract**

*This study was conducted to determine whether there is an effect of employee work productivity on career development through organizational culture at McDonald's Cibitung and Cikarang Branch Outlets. This study uses quantitative methods, to obtain data through distributing questionnaires. The sampling technique used in this study was purposive sampling. The sample in this study were employees of McDonald's Outlet Cibitung and Cikarang Branches totaling 103 people. This study uses SmartPLS 3.0 as a data processing analysis tool. The results showed that partially the employee work productivity variable had no effect on career development with the results of the t value of  $1.914 < t \text{ table value of } 1.9839$  and a p value of  $0.056 > 0.05$ . Organizational culture variables affect career development with the results of t count of  $6.601 > t \text{ table value of } 1.98397$  and p value  $0.000 < 0.05$ . Employee work productivity variables have no effect on organizational culture with the results of t count of  $1.686 < t \text{ table value of } 1.98397$  and p value  $0.092 > 0.05$ . Then the employee work productivity variable is mediated by organizational culture on career development with the results of t count of  $1.627 < t \text{ table$*

value of 1.98397 and  $p$  value  $0.104 > 0.05$ . The results showed that employee work productivity has no effect on career development, organizational culture affects career development, employee work productivity has no effect on organizational culture and employee work productivity mediated by organizational culture has no effect on career development.

*Keywords: Employee Productivity; Organizational Culture; Career Development.*

Copyright (c) 2024 Adelia Octaviani

✉ Corresponding author :

Email Address : adeliaoctaviani56@gmail.com

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah sumber modal penting bagi organisasi atau perusahaan. Manajemen SDM adalah bidang yang bertanggung jawab atas pengelolaan, pengembangan, dan pengaturan pegawai organisasi. SDM mencakup sejarah evolusi, peran pentingnya dalam kesuksesan organisasi, serta perubahan signifikan yang telah terjadi dalam pengelolaan SDM seiring berjalannya waktu. Pengembangan karir bertujuan untuk membantu organisasi atau bisnis menjadi pesaing yang lebih baik di masa depan. Potensi pertumbuhan profesional sangat penting dalam menentukan apakah seorang karyawan akan tetap berada di posisinya saat ini atau tidak. Pengembangan karir mengacu pada proses berkelanjutan dimana individu bekerja untuk mencapai tujuan akhir yang telah ditentukan dengan mempertimbangkan perencanaan dan konteks kerja yang ada (Yunita et al., 2023).

Salah satu perusahaan dituntut untuk mempunyai pengembangan karir baik dan terus-menerus mengevaluasi hasil kinerja karyawannya ialah *Outlet McDonald's Cabang Cibitung dan Cikarang*, dimana karyawan harus memegang teguh komitmen terhadap pekerjaannya. Pada hasilnya berdasarkan observasi di *Outlet McDonald's* dalam memperoleh profit besar perlu diimbangi kinerja tinggi, semangat kerja, serta loyalitas karyawan dalam pengembangan karir tersebut.

**Tabel 1. Hasil Kuisioner Pra-Survey Produktivitas Kerja Karyawan Crew McDonald's Cabang Cibitung dan Cikarang Tahun 2024**

No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Pegawai	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1.	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	48,1%	51,9%	27	100%
2.	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya	44,4%	55,6%	27	100%
3.	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas kerja saya	59,3%	40,7%	27	100%

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra-survey (2024)

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa Produktivitas Kerja Karyawan di McDonald's Cabang Cibitung dan Cikarang secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai produktivitas kerja karyawan yang mendapatkan kecenderungan memilih jawab tidak dari karyawan, seperti mengenai karyawan yang kurang menguasai bidang pekerjaannya, lalu tugas dan tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawannya. Hal tersebut menyebabkan bila pekerjaan yang akan diberikan menjadi hambatan menurut tanggapan karyawan.

Dengan demikian prinsip dari McDonald's yaitu memberikan pelayanan yang cepat, cepat tanggap dalam menguasai pekerjaan maupun sesuai bidangnya ataupun tidak. *Outlet*

McDonald’s Cabang Cibitung dan Cikarang merupakan restoran cepat saji bergerak di bidang makanan, minuman, dan *dessert* yang kegiatannya memberikan pelayanan yang ramah dan cepat. Pengembangan karir adalah proses yang melibatkan peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang bertujuan untuk memajukan karir seseorang pada organisasi. Salah satu dampaknya dapat memengaruhi pengembangan karir adalah produktivitas kerja karyawan dan budaya organisasi di tempat kerja.

Menurut Hasibuan dalam Lubis (2018) Produktivitas kerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan mampu menghasilkan kerja yang berkualitas dalam jangka waktu tertentu. Produktivitas ini mencakup efisiensi, efektivitas, dan tingkat kontribusi individu terhadap tujuan organisasi. Produktivitas karyawan yang tinggi sangatlah berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Keberhasilan produktivitas kerja dipengaruhi oleh pengelolaan dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal dan non formal (Asriani & Yunita, 2019).

Menurut Muchammad Yunus, Indra Prasetyo (2021) Budaya organisasi dapat memengaruhi motivasi, komitmen, dan tingkat kepuasan karyawan. Budaya yang mendukung pengembangan karir cenderung memberikan insentif bagi karyawan untuk berkinerja tinggi dan berinvestasi dalam pengembangan diri mereka sendiri. Sebaliknya, budaya yang kurang mendukung pengembangan karir dapat menghambat pertumbuhan profesional karyawan.

**Tabel 2. Hasil Kuisisioner Pra-Survey Budaya Organisasi Crew McDonald's Cabang Cibitung dan Cikarang Tahun 2024**

No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Pegawai	Target dalam %
		Ya	Tidak		
1.	Puas dengan sistem penilaian kinerja yang digunakan saat ini	25,9%	74,1%	27	100%
2.	Organisasi membantu mengatasi masalah di lingkungan kerja	40,7%	59,3%	27	100%
3.	Organisasi mendorong mengisi waktu kosong dengan kegiatan bermanfaat	48,1%	51,9%	27	100%

Sumber: Hasil olah data kuisisioner pra-survey (2024)

Tabel 2. menjelaskan tanggapan karyawan mengenai budaya organisasi di McDonald’s Cabang Cibitung dan Cikarang. Berdasarkan tabel 1.2 dapat terlihat bila kondisi budaya organisasi masih terdapat masalah, permasalahan yang terjadi yaitu mengenai karyawan kurang puas dengan sistem penilaian kinerja yang digunakan organisasi, organisasi kurang membantu mengatasi masalah di lingkungan kerja dan organisasi kurang mendorong untuk mengisi waktu kosong dengan kegiatan yang bermanfaat. Hal tersebut menjelaskan bila budaya organisasi di McDonald’s Cabang Cibitung dan Cikarang masih kurang baik dan belum sesuai dengan harapan dari perusahaan. Budaya kerja merupakan sikap yang didasari oleh nilai dalam pandangan hidup yang telah menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam kehidupan suatu kelompok atau organisasi yang terbentuk didasarkan dalam perilaku, kepercayaan yang terwujud sebagai bekerja. Menurut Sekar (2020) Budaya organisasi dapat berkembang karena adanya suatu yang dapat berpengaruh kepada perilaku kerja, sikap kerja dan hasil kerja individu atau karyawan serta dapat membentuk suatu budaya kerja. Maka, fenomena permasalahan yang terjadi secara keseluruhan di perusahaan McDonald’s tersebut mengenai kurangnya konsisten perhatian terhadap pengembangan karir pada karyawan, karyawan yang di tuntutan untuk selalu bisa bekerja lebih efektif dan efisien menyelesaikan tugasnya, dan juga beberapa karyawan belum dapat menerapkan komitmennya pada pekerjaan.

## METODOLOGI

Berdasarkan pandangan Sahir (2022) Desain penelitian digunakan menjadi penelitian kuantitatif karenanya data digunakan merupakan angka yang akan dianalisis lebih lanjut. Kuantitatif adalah studi yang mengacu pada fakta dengan tujuan menjawab rumusan masalah dari hipotesis awal dengan cara teknik statistik. Peneliti menentukan populasi sebagai area generalisasi terdiri dari subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik khusus untuk dipelajari dan mengambil kesimpulan (Mulyadi, Eka, 2018). Maka, Populasi pada penelitiannya ialah seluruh Crew atau Pegawai dengan jumlah yang diambil dari 64 *crew* cabang cibitung dan 76 *crew* cabang cikarang sehingga totalnya adalah 140 orang. Berdasarkan pendapat sujarweni (2019) sampel merupakan sekelompok karakteristik populasi digunakan sebagai sample. Metode pengumpulan sampel digunakan *Non-Probability Sampling*. Metode *Non-Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel tidak memberikan peluang sama kepada setiap bagian populasi atau komponennya untuk dipilih sebagai sampel. *Purposive sampling* ialah metode pendekatan pengambilan sampel berdasarkan standar tertentu yang dirumuskan terlebih dahulu oleh peneliti (Dr. Imam Machali, 2021). Menurut Akmalia (2019) Penentuan sampel menerapkan rumus Krejcie dan Morgan. Rumus untuk populasi yang homogen dimana hanya mempunyai dua kategori diantaranya seperti jenis kelamin, status dan lainnya. Sampel pada penelitian tersebut diperoleh sebanyak 103 karyawan yang digunakan pada McDonald’s cabang Cibitung dan Cikarang. Jenis data yaitu data primer. Data primer adalah data diterima langsung selama penelitian yaitu hasil observasi, wawancara dan kuesioner penelitian (Mewengkang et al., 2022). Pengujian dihitung dengan cara menerapkan dengan pendekatan Smart Partial Least Square (SmartPLS). SmartPLS adalah aplikasi pengolah data statistik mempunyai tujuan menguji korelasi variabel (Purwanto et al., 2021). SEM merupakan penggabungan analisis faktor (*factor analysis*) dan analisis jalur (*path analysis*). Analisis faktor dipergunakan untuk melihat faktor yang memengaruhi variabel laten minimal sebanyak 3 variabel (Manurung, 2016).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek pada penelitian ini adalah Karyawan *Outlet* McDonald’s Cabang Cibitung dan Cikarang dengan populasi 140 karyawan dan yang sudah memiliki kriteria penelitian sebanyak 103 karyawan. Penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bertujuan untuk mengukur apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel Produktivitas Kerja Karyawan, Budaya Organisasi terhadap Pengembangan karir.

**Tabel 3. Hasil Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner**

Responden	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	103	100%
Kuesioner yang kembali	103	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0

Sumber: Hasil olah data (2023)

Tabel 3. Hasil penelitian ini akan menunjukkan adanya temuan-temuan utama hasil penelitian yang dapat menjawab pernyataan penelitian yang telah dikemukakan. Secara umum, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menyebar kuesioner sebanyak 103 kepada karyawan *Outlet* McDonald’s Cabang Cibitung dan Cabang Cikarang sebagai responden dalam penelitian ini.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	60	58,3%
Perempuan	43	41,7%
Total	103	100%

Sumber: Hasil olah data (2023)

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden pada jenis kelamin laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan. Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 60 responden dengan persentase 58,3% sedangkan responden perempuan sebanyak 43 responden dengan persentase 41,7%.

**Tabel 5. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20-30	47	45,6%
31-40	39	37,9%
41-50	13	12,6%
>50	4	3,9%
Total	103	100%

Sumber: Hasil olah data (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa usia 20-30 sebanyak 47 dengan persentase 45,6%, usia 31-40 sebanyak 39 dengan persentase 37,9%, usia 41-50 sebanyak 13 dengan persentase 12,6% dan usia >50 sebanyak 4 dengan persentase 3,9%.

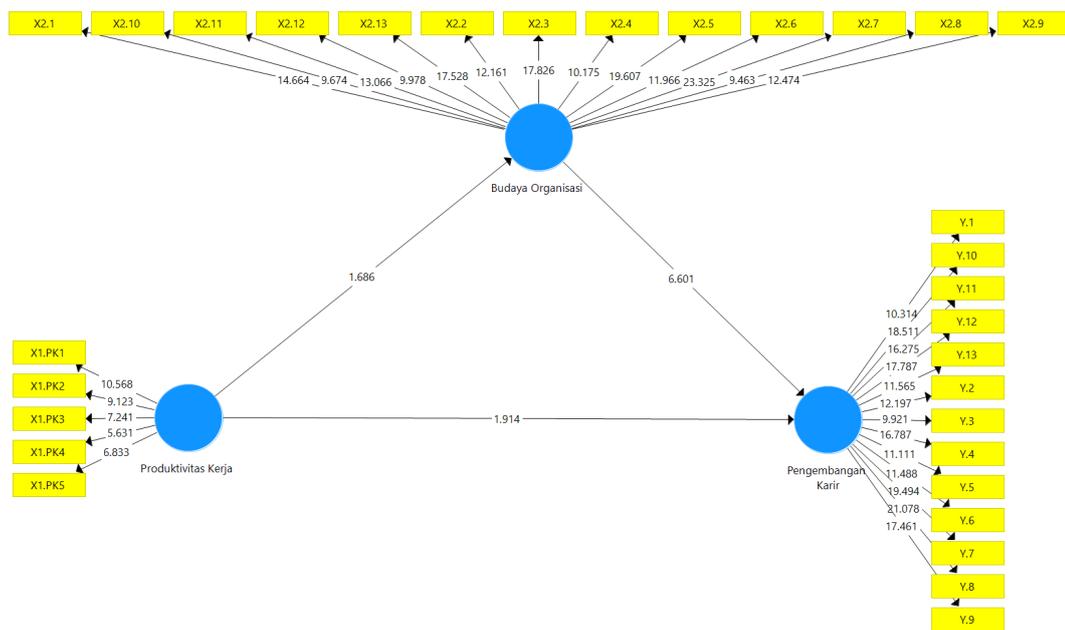
**Tabel 6. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	31	30,1%
> 1 Tahun	72	69,9%
Total	103	100%

Sumber: Hasil olah data (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada masa kerja >1 Tahun lebih dominan dibandingkan dengan masa kerja <1 Tahun. Responden dengan masa kerja >1 Tahun sebanyak 72 orang dengan persentase 69,9% dan responden dengan masa kerja <1 Tahun sebanyak 31 orang dengan persentase 30,1%.

Pada analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program SmartPLS versi 3.0 dengan memiliki tiga skema model yaitu *outer model*, *inner model* dan pengujian hipotesis. Berikut merupakan gambar model SmartPLS pada penelitian ini:



Sumber : Olah data, 2023

Gambar 1. Model penelitian Smart PLS

*Discriminant Validity* adalah uji yang menggambarkan mengenai suatu indikator yang tidak diwakili oleh indikator lain. Dalam uji ini untuk mengukurnya menggunakan nilai *cross loading*, apabila memenuhi syarat *discriminant validity* jika nilai *cross loading* pada indikator setiap variabelnya harus memiliki nilai  $> 0.7$  dan juga, nilai *cross loading* pada indikator setiap variabelnya harus memiliki nilai yang lebih besar dari variabel lainnya, Ghazali dan Latan (2015). Berikut adalah nilai *cross loading* dari setiap indikator variabel masing-masing :

Tabel 7. Hasil Cross Loading Produktivitas Kerja Karyawan

Indikator	Budaya Organisasi	Pengembangan Karir	Produktivitas Kerja
PK1	0,269	0,355	0,866
PK2	0,178	0,325	0,842
PK3	0,172	0,273	0,820
PK4	0,057	0,171	0,686
PK5	0,231	0,226	0,770

Sumber: Olah Data PLS (2023)

Berdasarkan Tabel 7. diatas bahwa nilai *cross loading* dari indikator PK 1, PK 2, PK 3, PK 4 dan PK 5 yang merupakan variabel Produktivitas Kerja Karyawan memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar dari pada variabel lainnya. Dapat disimpulkan bahwa indikator Produktivitas Kerja Karyawan dalam penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 8. Hasil Cross Loading Budaya Organisasi

Indikator	Budaya Organisasi	Pengembangan Karir	Produktivitas Kerja Karyawan
BO 1	0,739	0,579	0,050
BO 10	0,708	0,504	0,172
BO 11	0,744	0,568	0,178
BO 12	0,712	0,519	0,051
BO 13	0,832	0,655	0,271
BO 2	0,726	0,599	0,147
BO 3	0,837	0,643	0,257
BO 4	0,749	0,578	0,221
BO 5	0,802	0,639	0,222
BO 6	0,728	0,537	0,141
BO 7	0,869	0,676	0,283
BO 8	0,730	0,556	0,202
BO 9	0,748	0,558	0,166

Sumber: Olah Data PLS (2023)

Berdasarkan Tabel 8. diatas bahwa nilai *cross loading* dari indikator BO 1, BO 2, BO 3, BO 4, BO 5, BO 6, BO 7, BO 8, BO 9, BO 10, BO 11, BO 12 dan BO 13 yang merupakan variabel Budaya Organisasi memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar dari pada variabel lainnya. Dapat disimpulkan bahwa indikator Budaya Organisasi dalam penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik.

**Tabel 9. Hasil Cross Loading Pengembangan Karir**

Indikator	Budaya Organisasi	Pengembangan Karir	Produktivitas Kerja Karyawan
PKR 1	0,588	0,746	0,303
PKR 10	0,694	0,810	0,285
PKR 11	0,645	0,790	0,389
PKR 12	0,579	0,776	0,292
PKR 13	0,593	0,763	0,332
PKR 2	0,553	0,751	0,287
PKR 3	0,483	0,719	0,298
PKR 4	0,595	0,814	0,269
PKR 5	0,515	0,748	0,136
PKR 6	0,556	0,720	0,147
PKR 7	0,612	0,797	0,108
PKR 8	0,614	0,824	0,304
PKR 9	0,669	0,807	0,349

Sumber: Olah Data PLS (2023)

Berdasarkan Tabel 9. diatas bahwa nilai *cross loading* dari indikator PKR 1, PKR 2, PKR 3, PKR 4, PKR 5, PKR 6, PKR 7, PKR 8, PKR 9, PKR 10, PKR 11, PKR 12 dan PKR 13 yang merupakan variabel Pengembangan Karir memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar dari pada variabel lainnya. Dapat disimpulkan bahwa indikator Pengembangan Karir dalam penelitian ini memiliki *discriminant validity* yang baik.

**Tabel 10. Hasil Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	AVE
Produktivitas Kerja Karyawan	0,639
Budaya Organisasi	0,585
Pengembangan Karir	0,601

Sumber: Olah Data PLS (2023)

Berdasarkan Tabel 10. diatas bahwa diketahui nilai *average variant extracted* dari setiap variabel Produktivitas Kerja Karyawan, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir adalah  $> 0.5$  yang berarti dapat disimpulkan bahwa indikator dan variabel telah memenuhi syarat dari *discriminant validity*.

**Tabel 11. Hasil Composite Reability**

Variabel	Hasil	Syarat <i>Composite Reability</i>	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan	0,898	$> 0,7$	Reliabel
Budaya Organisasi	0,948	$> 0,7$	Reliabel
Pengembangan Karir	0,951	$> 0,7$	Reliabel

Sumber: Olah Data PLS (2023)

Berdasarkan pada Tabel 11. diatas dapat diketahui bahwa nilai dari *composite reability* dari setiap variabel diatas telah memenuhi syarat yaitu  $> 0,7$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Produktivitas Kerja Karyawan, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi dan layak digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 12. Hasil Cronbach Alpha**

Variabel	Hasil	Syarat <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan	0,861	$> 0,7$	Reliabel
Budaya Organisasi	0,941	$> 0,7$	Reliabel
Pengembangan Karir	0,944	$> 0,7$	Reliabel

Sumber: Olah Data PLS (2023)

Berdasarkan Tabel 12. diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel memiliki nilai  $> 0.7$  Dapat disimpulkan bahwa dari setiap variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan telah memenuhi syarat.

**Tabel 13. Hasil R-Square**

Variabel	R Square
Pengembangan Karir (Y)	0,620

Budaya Organisasi (Z)	0,060
-----------------------	-------

Sumber: Olah Data PLS (2023)

Berdasarkan sajian data tabel 13. diatas, dapat diketahui nilai *R- Square* variabel Pengembangan Karir (Y) adalah 0,620 (62%) nilai tersebut masuk kedalam standar pengukuran kuat, dengan demikian dapat diartikan bahwa kemampuan nilai *R-Square* memiliki pengaruh kuat. Sedangkan nilai *R- Square* variabel Budaya Organisasi (Z) adalah 0,060 (6%) nilai tersebut masuk kedalam standar pengukuran lemah, dengan demikian dapat diartikan bahwa kemampuan nilai *R-Square* memiliki pengaruh lemah.

**Tabel 14. Hasil Q Square**

Indikator	Q <sup>2</sup>
Budaya Organisasi	0,033
Pengembangan Karir	0,356

Sumber: Olah Data PLS (2023)

Berdasarkan Hasil Tabel 14. Berdasarkan nilai Q pada variabel budaya organisasi sebesar 0,033, sementara nilai Q pada variabel pengembangan karir sebesar 0,356 hasil pengukuran oleh Smart PLS 3.0. Berikut ini merupakan hasil pengukuran melalui perhitungan sebagai berikut :

$$Q \text{ Square} = 1 - (1 - R^2)$$

**Q Square Pengembangan Karir:**

$$= 1 - (1 - 0,356)$$

$$= 1 - 0,644$$

$$= 0,356$$

**Q Square Budaya Organisasi:**

$$= 1 - (1 - 0,033)$$

$$= 1 - 0,967$$

$$= 0,033$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui nilai dari *Q Square* dari Pengembangan Karir sebesar 0,356. Hasil tersebut menunjukkan presentase dari penelitian ini yaitu sebesar 35,6% sedangkan hasil 64,4% berada diluar dari hasil penelitian ini. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa penelitian ini dapat dinyatakan memiliki *goodness of fit* yang baik. Sedangkan *Q Square* dari Budaya Organisasi sebesar 0,033. Hasil tersebut menunjukkan presentase dari penelitian ini yaitu sebesar 3,3% sedangkan hasil 96,7% berada diluar dari hasil penelitian ini. Hal tersebut dapat dinyatakan bahwa penelitian ini dapat dinyatakan memiliki *goodness of fit* yang baik.

**Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
-----------	---------------------	-----------------	----------------------------	--------------------------	----------

PK → PKR	0.175	0.191	0.092	1,914	0.056
BO → PKR	0.726	0.713	0.110	6,601	0.000
PK → BO	0.245	0.260	0.145	1,686	0.092
PK → BO → PKR	0.178	0.185	0,109	1,627	0,104

Sumber: Olah Data PLS (2023)

Uji hipotesis digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel.

Tabel 15. adalah hasil uji T yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel dalam model struktural. Tabel tersebut menunjukkan hasil uji T pada model struktural dengan variabel Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Melalui Budaya Organisasi Pada *Outlet McDonald's Cabang Cibitung dan Cikarang*, Berikut adalah penjelasan untuk setiap variabel dalam Tabel 1.15 :

1. Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan tabel 15. diatas menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan memiliki nilai *p - value* sebesar 0,056. Dikarenakan standar tingkat *p - value* adalah  $< 0.05$  ( $0 < 0.05$ ) maka dapat disimpulkan Produktivitas Kerja Karyawan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan. Sedangkan berdasarkan *t* hitung sebesar 1,914 dan nilai *t* tabel sebesar 1,98397 (*t*-tabel  $\alpha = 0,5$  *df* = *n* - *k* (103 - 3 = 100) Maka nilai *t* hitung 1,914  $<$  1,98397 artinya *H<sub>a</sub>* ditolak. Nilai original sample sebesar 0,175 yang berarti tidak berpengaruh positif.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan tabel 15. diatas menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki nilai *p value* sebesar 0,000. Dikarenakan standar tingkat *p-value* adalah  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan berdasarkan *t* hitung sebesar 6,601 dan nilai *t* tabel sebesar 1,98397 (*t*-tabel  $\alpha = 0.05$  *df* = *n* - *k* (103 - 3 = 100). Maka nilai *t* hitung 6,601  $>$  1,98397 artinya *H<sub>a</sub>* diterima. Nilai original sample sebesar 0,726 yang berarti memiliki pengaruh positif.

3. Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel 15. diatas menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Budaya Organisasi memiliki nilai *p value* sebesar 0,092. Dikarenakan standar tingkat *p-value* adalah  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan. Sedangkan berdasarkan *t* hitung sebesar 1,686 dan nilai *t* tabel sebesar 1,98397 (*t*-tabel  $\alpha = 0.05$  *df* = *n* - *k* (103 - 3 = 100). Maka nilai *t* hitung 1,686  $<$  1,98397 artinya *H<sub>a</sub>* ditolak. Nilai original sample sebesar 0,245 yang berarti tidak berpengaruh positif.

4. Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan dimediasi Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Karir

Berdasarkan tabel 15. diatas menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja Karyawan dimediasi Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Karir memiliki nilai *p value* sebesar 0,104. Dikarenakan standar tingkat *p-value* adalah  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan. Sedangkan berdasarkan *t* hitung sebesar 1,627 dan nilai *t* tabel sebesar 1,98397 (*t*-tabel  $\alpha = 0.05$  *df* = *n* - *k* (103 - 3 = 100). Maka nilai *t* hitung 1,627  $<$  1, 98397 artinya *H<sub>a</sub>* ditolak. Nilai original sample sebesar 0,178 yang berarti tidak berpengaruh positif.

## **PEMBAHASAN**

### **Produktivitas Kerja Karyawan Tidak Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir di Outlet McDonald's Cabang Cibitung dan Cikarang**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Abdul Kadir, 2018) dan (Budiharjo et al., 2019) maka dapat diketahui bahwa variabel Produktivitas Kerja Karyawan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Pengembangan Karir. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian (Stella & Marta, 2020) menunjukkan terdapat hubungan yang tidak signifikan antara pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir, maka dapat diketahui jika pekerjaan yang diberikan terlalu membebani, karyawan mungkin kesulitan menemukan waktu dan sumber daya untuk fokus pada pengembangan karir mereka di Outlet McDonald's Cabang Cibitung dan Cikarang.

### **Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir di Outlet McDonald's Cabang Cibitung dan Cikarang**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Erik et al., 2020) dan (Dunggio, 2020) Variabel Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Pengembangan Karir. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan hasil penelitian (Fajriansyah et al., 2022) maka dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Pengembangan Karir karyawan di Outlet McDonald's Cabang Cibitung dan Cikarang. Ini berarti bahwa sifat dan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi McDonald's di cabang tersebut berkontribusi secara positif terhadap kemajuan karir karyawan.

### **Produktivitas Kerja Karyawan Tidak Berpengaruh Terhadap Budaya Organisasi di Outlet McDonald's Cabang Cibitung dan Cikarang**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Jatmiko, 2013) dan penelitian (Sukmawati, 2022) yang menyatakan bahwa variabel Produktivitas Kerja Karyawan tidak berpengaruh terhadap Budaya Organisasi. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian (Hafni, 2017) maka dapat diketahui bahwa variabel Produktivitas Kerja Karyawan tidak berpengaruh langsung terhadap Budaya Organisasi di Outlet McDonald's Cabang Cibitung dan Cikarang. Bahwa dalam pihak organisasi kurang menciptakan pendekatan yang seimbang, yang menggabungkan produktivitas kerja dengan nilai-nilai dan tujuan budaya, sehingga ini bisa menurunkan motivasi karyawan dan kepercayaan kepada pihak organisasi karena dapat merusak budaya yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan karyawan McDonald's Cabang Cibitung dan Cikarang.

### **Produktivitas Kerja Karyawan dimediasi Budaya Organisasi Tidak Berpengaruh Terhadap Pengembangan Karir Pada Outlet McDonald's Cabang Cibitung dan Cikarang**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Faiz, 2023) bahwa pada penelitian Produktivitas Kerja Karyawan dimediasi Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Pengembangan Karir. Peneliti (Hakimah et al., 2023) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh langsung pada produktivitas kerja karyawan dimediasi budaya organisasi terhadap pengembangan karir, maka dapat diketahui karena permasalahan perusahaan tidak memiliki kebijakan yang mendukung pengembangan karir karyawan secara keseluruhan, namun pada prosedur McDonald's *manager shift* kurang memperhatikan dalam pemantauan kinerja karyawan selama sampai *shift* selesai, jika karyawan sudah melakukan tanggung jawabnya sampai *shift* selesai, hasil kerjanya tidak diberi apresiasi. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan (Satriyo Wibowo & Sumartik, 2022) maka dapat diketahui bahwa variabel produktivitas kerja karyawan dimediasi budaya organisasi terhadap pengembangan

karir tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir di *Outlet* McDonald's Cabang Cibitung dan Cikarang, bahwa kebijakan yang kurang fokus pada pelatihan keterampilan khusus akan menjadi hambatan dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pembahasan diatas tentang pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir melalui Budaya Organisasi Pada *Outlet* McDonald's Cabang Cibitung dan Cikarang. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang diberikan terlalu membebani, karyawan mungkin kesulitan menemukan waktu dan sumber daya untuk fokus pada pengembangan karir mereka di *Outlet* McDonald's Cabang Cibitung dan Cikarang.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap pengembangan karir. Hal ini dikarenakan bahwa sifat dan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi McDonald's di cabang tersebut berkontribusi secara positif terhadap kemajuan karir karyawan.
3. Produktivitas kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap budaya organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa pihak organisasi kurang menciptakan pendekatan yang seimbang, yang menggabungkan produktivitas kerja dengan nilai-nilai dan tujuan budaya, sehingga ini bisa menurunkan motivasi karyawan dan kepercayaan kepada pihak organisasi karena dapat merusak budaya yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan karyawan McDonald's Cabang Cibitung dan Cikarang.
4. Produktivitas Kerja Karyawan tidak dapat memediasi budaya organisasi terhadap pengembangan karir. Hal ini dikarenakan permasalahan perusahaan tidak memiliki kebijakan yang mendukung pengembangan karir karyawan secara keseluruhan, kurangnya kebijakan dukungan terkait pelatihan keterampilan khusus akan menjadi hambatan dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan.

## Referensi :

- Abdul Kadir. (2018). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Akmalia, R. (2019). *Pengaruh Perilaku Individu, Kelompok Dan Tim Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Medan*. 1–230.
- Asriani, I. U., & Yunita, T. (2019). Upaya Peningkatan Produktivitas Terkait Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Karindo Persada. *Jurnal Ilmu Dan Budaya*, 41(64), 7607–7620.
- Budiharjo, H. P., Lengkong, V. P. ., & Lucky O.H Datulong. (2019). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4145–4154.
- Dr. Imam Machali, M. P. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (A. Q. Habib (ed.)).
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Erik, H., Zulkarnaer Irwan, & Muljono Hery. (2020). Pengaruh Pengadaan, Budaya Org Terhadap Pengembangan Karir. *Jurnal Syntax Admiration.*, 1(8), 1074–1085.
- Faiz, A. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dan pengembangan karir di mediasi oleh motivasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Pekalongan*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/49703>
- Fajriansyah, Muh Imam Taufiq, Halida Sasmita, Aminuddin Hamdat, & A We Tenri Fatimah Singkeruang. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(2), 150–160. <https://doi.org/10.56858/jsmn.v1i2.95>
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS*

- 3.0 Untuk Penelitian Empiris edisi 2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro., 290.
- Hafni, U. M. (2017). *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BTN Syariah KC Semarang*. 140.
- Hakimah, Y., Suprani, Y., & Said, M. (2023). Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Motivasi Pegawai PDAM Unit Kertapati Palembang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 515–522. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3107>
- Jatmiko, B. K. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen* |, 1.
- Lubis, T. W. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karier Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Solusi. *Journal of Management Science (JMAS)*., 1(3), 76–81.
- Manurung. (2016). *Regression and Extension (L. H. Sangapan (ed.))*. PT Adler Manurung Press.
- Mewengkang, A., Najoan, C. O., Palilingan, V. R., Rotty, V. N. J., Lumapow, H. R., Teknik, F., Manado, U. N., Sarjana, P. P., & Manado, U. N. (2022). Pengaruh Pembelajaran Daring Terhadap Hasil Belajar Desain Grafis Siswa Di SMK. *Jurnal Pendidikan Mandala*, 7(2), 370–379.
- Muchammad Yunus, Indra Prasetyo, M. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Kabupaten Sumenep. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*.
- Mulyadi, Eka, N. (2018). Pengaruh Kepercayaan, Kemudahan, Dan Kualitas Informasi Terhadap Keputusan Pembelian Di Toko Online Lazada. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 87–91.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. (2021). Analisis Data Penelitian Manajemen Pendidikan: Perbandingan Hasil antara Amos, SmartPLS, WarpPLS, dan SPSS untuk Jumlah Sampel Kecil. *International Journal of Social, Policy and Law (IJOSPL)*, 01(01), 111–122.
- Sahir, H. S. (2022). *Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA*.
- Satriyo Wibowo, N. B., & Sumartik. (2022). The Effect of Work Stress Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 17(3), 3242–3250. <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.868>
- Sekar, A., Yunita, T., & Wahyu, N. (2020). Peranan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 5(2), 208–216.
- Stella, D. E. A., & Marta, C. (2020). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Guru Sekolah Dasar Islam Inklusif*. 191. <http://etheses.uin-malang.ac.id/17247/1/17711013.pdf>
- sujarweni. (2019). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi (pendekatan kuantitatif)*.
- Sukmawati, L. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 4(2), 331–342. <https://doi.org/10.33752/bima.v4i2.396>
- Yunita, T., Hadita, H., Wijayanti, M., & Ismayani, V. (2023). Work-Life Balance , Job Satisfaction , and Career Development of Millennials : The Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 26(1), 89–101. <https://doi.org/10.14414/jebav.v26i1.2994>