PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS TELKOM

THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN TELKOM UNIVERSITY

Bima Adinegoro[1], Fetty Poerwita Sary[2]
Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Telkom
Jl. Telekomunikasi No. 1, Terusan Buah Batu, Bandung, Jawa Barat

bimaadinegoro.student.telkomuniversity.ac.id [1], poerwitasary@gmail.com[2]

Abstrak
Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan non dosen di Universitas Telkom. Penelitian menggunakan metode *simple random sampling*. Metode pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan Universitas Telkom. Alat ukur pada penelitian ini menggunakan skala likert 5 titik. Metode yang digunakan untuk menjelaskan hasil yang telah diolah adalah analisis deskriptif. Hasil yang didapat pada penelitian ialah tingkat pengembangan karir dan kinerja karyawan ada pada kriteria tinggi. Hasil penelitian juga menyimpulkan pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Universitas Telkom. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam mengelola pola karir untuk meningkatkan pengembangan karir sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat melengkapi literatur terkait pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Keywords: Pengembangan, Karir, Kinerja

Abstract
The purpose of this study is to find out how the influence of career development on the performance of non-lecturer employees at Telkom University. The study used the simple random sampling method. The method of data collection in this study was conducted by distributing questionnaires to Telkom University employees. The measuring instrument in this study uses a 5-point Likert scale. The method used to explain the results that have been processed is descriptive analysis. The results obtained in the study are the level of career development and employee performance at high criteria. The results of the study also concludes that career development have a significant positive effect on the performance of Telkom University employees. The results of this study are expected to help organizations manage career patterns to improve career development so as to produce optimal employee performance. Besides this research is expected to be able to complete the literature related to the influence of career development on employee performance.

Keywords: *Development, Career, Performance*

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan poin terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi dari dulu hingga sampai saat ini dan sumber daya manusia atau bisa disebut juga pegawai menentukan maju mundurnya suatu instansi atau organisasi tersebut. Negara (2014) dalam Suryadani (2016) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dari dalam diri pegawai itu sendiri. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung dalam bekerja yang berasal dari lingkungan kerjanya, seperti pengembangan karir.

Adekola (2014) dalam Suryadani (2016) menyatakan bahwa dengan menyediakan karir yang stabil dan berjangka panjang merupakan *win-win solution* untuk kedua belah pihak, baik untuk

perusahaan maupun karyawannya. Bulgarelli (2008) dalam Suryadani (2016) menyatakan bahwa organisasi harus menyadari betapa pentingnya pengembangan karir yang positif bagi tenaga kerja di dalam organisasi guna untuk menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik, dengan mengenali dengan baik kebutuhan pegawai dan akan mendapatkan hasil yang terbaik nantinya.

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Universitas Telkom. Kepala Urusan Pengembangan karir & JAD Universitas Telkom menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan poin terpenting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dimana Universitas Telkom memberikan tingkatan dalam entry level untuk karyawannya dalam mengembangan karir mereka. Kepala Urusan Pengembangan karir & JAD Universitas Telkom dinilai sebagai pimpinan yang dapat beradaptasi dengan cepat dengan lingkungan kerja sehingga dapat mengubah pola karyawan menjadi terstruktur dan tearah.

Berdasarkan data internal tergolong tinggi. Selain itu, berdasarkan pra kuesioner yang dilakukan kepada 187 orang responden, tingkat pengembangan karir Universitas Telkom tergolong tinggi. Berdasarkan beberapa data pendukung tersebut, dibutuhkan adanya penelitian lebih dalam terkait variabel untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Universitas Telkom.

2. Dasar Teori dan Metodologi

2.1. Pengembangan Karir

Menurut Kaswan dan Akhyadi (2015) pengembangan karir adalah usaha yang tergorganisasi dan terencana yang dilakukan organisasi yang terdiri dari proses yang terstruktur yang menghasilkan usaha perencanaan karir agar ada timbal baik antar pegawai dengan organisasinya. Menurut Hartatik (2014), pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan seorang pegawai dalam melakukan peningkatan dan penambahan kemampuan dari pegawai itu sendiri yang dilakukan secara format maupun berkelanjutan untuk mencapai sasaran karirnya. Menurut Sutadji (2009), pengembangan karier memiliki manfaat meningkatkan kemampuan karyawan dan meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan. Menurut Sutadji (2009), dalam buku nya tahapan pengembangan karier meliputi beberapa aspek, yaitu karir awal, karir pertengahan dan karir akhir. Menurut Siagian (2014), dimensi pengembangan karir terdiri dari 5 yaitu, perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan langsung, informasi peluang promosi, minat untuk dipromosikan dan tingkat kepuasan. Sedangkan menurut Suryadani (2014), menyatakan bahwa dimensi pengembangan karir dibagi menjadi 4 yaitu, *training, career mentoring, job orientation* dan *career advancement.*

2.2. Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2017), kinerja adalah perwujudan atas hasil pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban oleh pegawai. Menurut Sinambela (2012), kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga dapat menghasilkan hasil pekerjaan sesuai dengan harapan. Menurut Uno dan Lamatenggu (2012), kinerja adalah perilaku seseorang yang memberikan hasil kerja tertentu setelah memenuhi persyaratan yang diberikan. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely (dalam Priansa 2017) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi. Menurut Edison et, al (2016) dimensi terbagi menjadi beberapa macam yaitu, target, kualitas, waktu penyesuaian dan taat asas.

2.3. Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian mengenai pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan sudah dilakukan oleh beberapa orang di berbagai negara. Penelitian di Indonesia yang pernah dilakukan Debrike *et al.* (2017), Suryadani (2016) menggunakan pengembangan karier sebagai variable independent, seluruhnya berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan di Bank Sulutgo juga menunjukan hasil pengaruh pengembangan karier yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan Deborah *et al.* (2016). Dan penelitian lain Kaseger (2013), Kaengke *et.al* (2018), Novitri Nilam Sari (2016) menunjukan pengembangan karier berpengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja. Dalam penelitian internasional yang diteliti di Kenya oleh

Irene *et al.* (2016) , Odume dan Were (2014) dan Sofyan *et al*. (2016) pengembangan karir juga berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

3.1. Responden

Populasi pada penelitian ini ialah karyawan yang berada Universitas Telkom adalah 349 karyawan. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 187 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis ialah menggunakan metode kuisioner dan membagikannya langsung kepada responden. Pada penelitian ini diketahui karakteristik responden terdiri dari 63,1% pria dan 36,9% wanita. Dilihat dari karateristik usia responden, didominasi oleh usia 25-30 tahun dengan presentase sebesar 37,4% dan yang terendah yaitu karyawan yang berada diatas umur 35-40 tahun dengan presentase sebesar 9,1%. Berdasarkan tangkat pendidikan responden, didominasi dengan responden dengan pendidikan S1 dengan persentase sebanyak 79,1% dan yang terendah responden tingkat pendidikan yaitu S2-S3 dengan persentase sebesar 9,1%. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di perusahaan didominasi oleh responden dengan lama bekerja 1-5 tahun dengan presentase sebesar 47,6% dan terendah di <1 tahun dengan presentase sebesar 10,2%. Karakteristik responden berdasarkan aspek demografi disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Aspek Demografi

Faktor Demografi	Klasifikasi	Jumlah Responden	Persentase	Total
Jenis Kelamin	Pria	118	63,1%	100%
	Wanita	69	36,9%	
Usia	<25 tahun	30	16,0%	100%
	25-30 tahun	70	37,4%	
	>30-35 tahun	49	26,2%	
	<35-40 tahun	17	9,1%	
	>40 tahun	21	11,2%	
Pendidikan Terakhir	D1-D3	22	11,8%	100%
	S1	148	79,1%	
	S2-S3	17	9,1%	
Lama Bekerja	<1 tahun	19	10,2%	100%
	1-5 tahun	89	47,6%	
	>5 tahun	79	42,2%	

3.2. Pengukuran

Kuisioner dalam penelitian ini terdiri dari 17 item pernyataan pengembangan karir, 21 dan 11 pernyataan mengenai kinerja karyawan. penulis menggunakan instrumen skala likert 5 titik. Menurut Silalahi (2017), skala likert merupakan skala yang berisi sejumlah pernyataan dengan kategori respon dan selanjutnya nilai pada skala dihitung dengan menjumlahkan jumlah tanggapan yang diberikan. Bobot yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Sedang (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5). Dimensi yang terdapat didalam variabel pengembangan karir yang meliputi *training, career mentoring, job orientation* dan *career advancement*. (Suryadani, 2014), dan dimensi kineja karyawan yang meliputi target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas (Edison et al., 2017).

Berdasarkan uji validitas, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dengan pengukuran tingkat signifikansi 5% (0,05). Seluruh item pernyataan juga dinyatakan reliable dengan hasil *Cronbach's Alpha* untuk variabel pengembangan karir sebesar 0,839 dan variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,696. Salah satu contoh item pernyataan terkait pengembangan karir seperti, pelatihan yang saya terima dapat memberikan semangat dan efisiensi yang lebih besar. Adapun pernyataan

terkait kinerja karyawan seperti saya bekerja selalu berpedoman pada target yang harus dipenuhi atau diselesaikan.

3.3. Teknik Analisis

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif. Pengolahan data yang dilakukan penulis menggunakan software *IBM SPSS 25*. Sedangkan, untuk analisis deskriptif menurut Silalahi (2017) analisis deskriptif membutuhkan statistik deskriptif yang meliputi distribusi frekuensi, ukuran kecenderungan pusat, ukuran variasi dan ukuran dispersi.

4. Pembahasan

Penulis melakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan uji heteroskedastisitas untuk menguji kelayakan model regresi yang akan digunakan. Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* menunjukan hasil data terdisribusi normal atau model regresi dapat digunakan dengan signifikansi 0,067 lebih besar dari 0,05. Sementara hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* menunjukan hasil tidak terjadi masalah heteroskedastisitas atau model regresi dapat digunakan demgan signifikansi. 0,395 lebih besar dari 0,05. Selain itu hasil Uji t 5,129>dari t tabel=1,97287. Koefisien determinasi (R2) menunjukan persentase 0,604, pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 36,48%, sedangkan 63,52% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Berikut tabel dari masing masing uji tersebut:

Tabel 2. Hasil Kolmogrov-Smirnov

Kolmogrov – Smirnov Z	0,063
Asymp.Sig (2 Tailed)	0,067

Tabel 3. Hasil Uji *Glejser*

Model	t	Sig.
(Constant) kp	,853	,395

Tabel 4. Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std.Error	Beta	
Constant	1,160	,226		5,129
Pengembangan Karir	,710	,069	,604	10,303

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R.Square	Adjs.R Square
1	,604[a]	,365	,361

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std.Error	Beta		
Constant	1,160	,226		5,129	,000
Pengembangan Karir	,710	,069	,604	10,303	,000

5. Kesimpulan

1. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dijelaskan, hipotesis yang diterima pada penelitian ini adalah yaitu, pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Universitas Telkom Penelitian selanjutnya, sebaiknya peneliti s meneliti dengan topik yang berbeda. Apabila membahas topik tentang pengembangan karir disarankan untuk mengambil teori yang terbaru. Dan apabila peneliti selanjutnya mengambil topik kinerja, disarankan untuk mencari variabel lain selain variabel pengembangan karir seperti gaya kepemimpinan, *knowledge sharing*, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja, turnover, dan lain-lain.

Daftar Pustaka

[1] Suryadani, S. A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kontruksi IV PT. Adhi Karya (Persero) TBK. Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajamen Volume 4 Nomor 3*.

[2] Kaswan, & Akhyadi, A. S. (2015). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.

[3] Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.

[4] Sutadji. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: deepublish.

[5] Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

[6] Priansa, D. J. (2017). *Manajamen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: Pustaka Setia.

[7] Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasi)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

[8] Uno, H. B. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

[9] Silalahi, U. (2017). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama.