

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV (PERSERO) PABRIK GULA ARASOE KAB. BONE

Muh. Rais<sup>1</sup>, Sudirman<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana, Prodi Manajemen

Email: [raisruh28@gmail.com](mailto:raisruh28@gmail.com)<sup>1</sup>, [inhopadacengi@gmail.com](mailto:inhopadacengi@gmail.com)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ;pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Arasoe Kabupaten Bone. Berdasarkan hasil analisis secara keseluruhan yaitu variabel Pengembangan Karir dan variabel Kinerja karyawan berpengaruh dengan tingkat signifikan (0,000) maka artinya ada pengaruh secara signifikan antara Pengembangan Karir dengan Variabel Kinerja Karyawan Pabrik Gula Arasoe Kabupaten Bone sangat kuat.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, Kinerja karyawan

### ABSTRAK

*The purpose of this study was to determine the influence of career development on employee performance at the Arasoe Sugar Factory, Bone Regency. Based on the results of the overall analysis, namely the Career Development variable and the Employee Performance variable have a significant effect (0.000), which means that there is a significant influence between Career Development and the Employee Performance Variable at the Arasoe Sugar Factory, Bone Regency, which is very strong.*

**Keywords:** Career Development, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Pada saat Peranan manusia sebagai sumber daya manusia dalam organisasi atau sebuah perusahaan memanglah sangat penting dan dibutuhkan. Melihat kemajuan jaman yang membawa kita pada era globalisasi maka kita dituntut untuk berkompetisi guna merebutkan posisi sebagai penentu perekonomian saat ini. Dengan maju menjadi lebih baik lagi, mengingat kemajuan teknologi yang juga berkembang pesat. Dunia usaha maupun perdagangan ditentukan oleh para sumber daya manusia selaku penggerak utama dari sebuah usaha. Setiap perusahaan atau pun organisasi pasti menginginkan tujuannya tercapai secara efektif dan efisien. Terlebih lagi dalam situasi globalisasi seperti masa sekarang ini, perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan pesaingnya agar dapat bertahan. Perusahaan harus memiliki kinerja keuangan yang sehat dan efisien untuk mendapatkan laba dan meningkatkan prestasi perusahaan, maka kinerja keuangan merupakan hal penting bagi setiap perusahaan dalam pesaing bisnis untuk mempertahankan kelangsungan perusahaannya.

Dalam memperbaiki kinerja sendiri atau ketika perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari para tenaga kerja maka ada beberapa hal yang harus diperhatikan. Menyinggung masalah peningkatan kinerja perusahaan perlu untuk memperhatikan pengembangan karir dan juga efikasi diri (self efficacy) dari para karyawan.

Pengembangan karir sendiri merupakan aktivitas atau kegiatan individu yang dilakukan guna menyiapkan diri individu untuk meningkatkan karir atau kemajuan dalam berkarir seperti yang telah direncanakan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Marnesya Afifah (2011). Ditemukan bahwa pengembangan karir sangatlah berpengaruh pada kinerja seseorang. Ciami dan

Wnuck menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kesempatan yang tinggi untuk meningkatkan karirnya akan merangsang motivasi untuk belajar lebih baik. Dapat dijabarkan bahwa ketika karyawan diberi atau memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir yang dimilikinya maka itu akan membantu dia untuk belajar lebih baik sehingga dapat pula meningkatkan kinerjanya.

Proses perencanaan memungkinkan sumber daya manusia untuk mengetahui tujuan-tujuan karir dan jenjang yang mengarah pada tujuan tersebut, karena itu, melalui aktifitas pengembangan SDM dapat memilih cara untuk meningkatkan dirinya sendiri dan menentukan tujuan karirnya. Meskipun saat ini kebanyakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia bersifat individual yang dilaksanakan secara suka rela, dengan upaya-upaya secara individual termasuk prestasi kerja yang baik dan exposure yang sesuai. Dengan adanya dukungan dari manajemen, maka departemen sumber daya manusia yang mengelolah sumber daya manusia menjadi terikat dan disini departemen sumber daya manusia membantu menyusun rencana karir untuk keberhasilan sumber daya manusia maupun perusahaan.

Karir bukanlah sesuatu yang harus diserahkan begitu saja pada setiap karyawan. Karyawan yang harus dikelola oleh perusahaan untuk memastikan pengembangan karirnya perencanaan karir yang optimal bergantung pada kemampuan perusahaan dalam memenuhi tujuan yang dianggap sangat krusial bagi pengembangan karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan dengan tujuan fleksibilitas dan adaptabilitas akan lebih membutuhkan manajemen karir dari pada perusahaan yang hanya berharap agar tetap stabil. Oleh karena itu, banyak perusahaan berteknologi tinggi mengutamakan program manajemen karir. Ketika perusahaan mengubah tujuan untuk merespon suatu lingkungan dinamis dan tidak dapat diprediksi, mereka sering memperkenalkan program untuk penilaian diri, pengembangan jalur alternative, dan pelatihan lintas fungsional karyawan.

Perkebunan Indonesia sudah diperkenalkan oleh pemerintah colonial belanda sejak datang keindonesia dengan keuntungan yang melimpah hal ini merupakan salah satu sisi sejarah yang mempunyai pengaruh cukup luas bagi bangsa Indonesia dalam waktu yang cukup panjang. Kebijakan perkebunan adalah meningkatkan penghasilan devisa pendapatan petani perkebunan meningkatkan lapangan kerja dan meningkatkan hasil-hasil perkebunan bagi sector-sector lain terutama sector industri.

Usaha perkebunan Indonesia melibatkan petani dalam jumlah yang banyak. Oleh sebab itu, sector perkebunan khususnya perkebunan rakyat merupakan lapangan kerja bagi penduduk pedesaan serta menjadi sumber utama pendapatan penduduk. Salah satu komoditas perkebunan yang berpotensi untuk pengembangan adalah tebu, Indonesia bagian timur selain memiliki area potensial untuk pengembangan tebu, juga memiliki 4 pabrik gula salah satunya yaitu Pabrik Gula Arasoe di Sulawesi selatan yang sampai saat ini cukup eksis berkontribusi terhadap pergulaan nasional industri.

Rumusan masalah yang dapat dirumuskan adalah Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Arasoe Kabupaten Bone Sulawesi Selatan

## LITERATUR

Pengembangan karier sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang

realistis. Karena perdefinisi perencanaan, termasuk perencanaan karier, menurut Sunyoto (2012) perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuankariernya.

Pengembangan karir tidak sekedar promosi jabatan/ posisi yang lebih tinggi, tetapi juga merupakan dorongan untuk maju dalam bekerja yakni meningkatnya pengetahuan dan keterampilan/keahlian sehingga menjadi lebih berprestasi/produktif sebagai pekerja yang kompetitif (Nawawi, 2001).

Pada umumnya tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperusahaan saat ini dan di masa mendatang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Veitzal Rivai (2004) bahwa pengembangan karir yang dirancang secara baik akan membantu dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuanperusahaan.

Menurut Rivai (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Prestasikerja
2. Eksposur
3. Jaringankerja
4. Kesetiaan terhadaporganisasi
5. Pembimbing dansponsor
6. Peluang untuktumbuh

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

Penelitian ini menggunakan Faktor-Faktor yang mempengaruhi pengembangan karir milik Rivai (2013) dimana pernyataan-pernyataan disusun untuk mengukur apakah perusahaan telah menciptakan kondisi yang menunjang upaya-upaya individu untuk mewujudkan perencanaan karirnya, di mana di dalamnya juga mencakup upaya organisasi dalam menciptakan kesadaran pegawai akan pentingnya mengetahui sasaran karir, serta langkah- langkah yang perlu diketahui oleh individu karyawan untuk mencapai sasaran karirtersebut.

Kata kinerja adalah terjemahan dari kata performance, Sedangkan kinerja menurut Mocharianto, (2012). Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun) dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (thing done), pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Penilaian kinerja (performance evaluation), pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi job performance (Rivai et al, 2005). Jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi karyawan, supervisor, departemen SDM, maupun perusahaan. Supervisor dan manajer harus mengevaluasi kinerja untuk mengetahui tindakan apa yang akan diambil. Umpan balik yang spesifik memungkinkan mereka untuk membuat perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan, peningkatan gaji, promosi, dan keputusan – keputusan penempatan lainnya. Penilaian kinerja adalah keputusan

untuk promosi, pemecatan, pengurangan dan penugasan pindah tugas yang sangat penting untuk para karyawan (Mathis, 2002).

Kinerja seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator sebagaimana yang dikemukakan oleh Mondy, Noe dan Pemeaux(1999) berikut ini :

1. Quantity of work : consider the volume of work achieved is productivity at an acceptable level. Kuantitas pekerjaan: mempertimbangkan volume pekerjaan, produktivitas pada suatu level organisasi.
2. Quality of work : consider accuracy, precision, neatness and completeness in handling assigned duties. Mutu pekerjaan : mempertimbangkan ketelitian, presisi, kerapian dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas.
3. Dependability : consider degree to which employee can be relied on to meet work commitments. Kemandirian mempertimbangkan derajat kemampuan karyawan yang mana dapat dipercayakan untuk menemukan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya.
4. Initiative : consider self-reliance, resourcefulness, and willingness to accept responsibility. Inisiatif : mempertimbangkan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. Adaptability : consider ability to respond to changing requirements and conditions. Kemampuan beradaptasi mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
6. Cooperation : consider ability to work for and with other. Are assignments, including overtime, willingly accepted. Kerjasama : mempertimbangkan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang yang lain.

## METODE PENELITIAN

penelitian ini adalah kuesioner. Untuk menganalisis dan menginterpretasikan data secara kuantitatif, digunakan alat statistik sehingga memudahkan penafsiran data mentah yang diperoleh. Jenis data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data interval. Untuk mengetahui peranan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Pabrik Gula Arasoe Kabupaten Bone, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik uji korelasi spearman brown dan regresi linier sederhana

## HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan hasil uji regresi yang standardized dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Pengembangan Karir (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan dapat dilihat dari Uji Hipotesis sebagai berikut :

1. Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,734	2,498		5,497	,000
	KARIR	,456	,099	,489	4,621	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2022

Karena taraf nyata  $(0,05) > \text{Significance} (0,000)$  maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan, Jadi dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

## 2. Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59,957	1	59,957	21,355	,000 <sup>b</sup>
	Residual	190,915	68	2,808		
	Total	250,871	69			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), KARIR						

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2022

Karena taraf nyata  $(0,05) > \text{Significance} (0,000)$  maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan Pabrik Gula Arasoe Kabupaten Bone.

Adapun hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengembangan Karir karyawan Pada Pabrik Gula Arasoe Kabupaten Bone, Hasil pekerjaan karyawan Selalu maksimal, karyawan mengenal terhadap pekerjaan yang dilakukan, karyawan kenal akan teman sejawab dan pimpinan, gaji dan tunjangan perlu diperhatikan oleh perusahaan, karyawan mendapatkan bimbingan dalam bekerja, karyawan selalu bekerja keras untuk meningkatkan kualitasnya.
2. Kinerja karyawan Pada Pabrik Gula Arasoe Kabupaten Bone Karyawan mempunyai Pengetahuan akan pekerjaannya, keterampilan yang dimiliki karyawan mampu diterapkan disetiap pekerjaannya. Karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian karyawan kurang percaya diri dalam lingkungan kerja, karyawan dapat memotivasi diri dalam setiap melakukan pekerjaan, karyawan selalu berkomitmen menyelesaikan setiap pekerjaan yang dilakukan.
3. Dari hasil regresinya konstantanya 13,734 menunjukkan bahwa jika Pengembangan Karir konstan atau  $X = 0$ , maka konstanta Kinerja Karyawan sebesar 13,734 sedangkan nilai koefisien regresinya sebesar 0,456 menunjukkan bahwa setiap Pengembangan Karir akan mendorong Kinerja Karyawan sebesar 0,456.
4. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,239 Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 23,9 % Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pengembangan Karir, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Arasoe Kabupaten Bone dengan tingkat signifikansi sebesar  $(0,000)$  dan ini Sangat kuat hubungannya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan dari hasil analisis secara keseluruhan yaitu sebagai berikut variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan, maka diperoleh  $(0,000)$  maka artinya ada pengaruh secara signifikan antara Pengembangan Karir dengan Variabel Kinerja Karyawan Pabrik Gula Arasoe Kabupaten Bone.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akdon dan ridwan. 2007. Rumus dan data dalam analisis statistika. Bandung: alfabeta
- Alwi, syarifuddin. 2001, manajemen sumber daya manusia, strategi keunggulan kompetitif, edisi pertama, BPFE, yogyakarta.
- Arkunto, suharsimi, 2006, prosedur penelitian: suatu pendekatan praktek, edisi revisi, PT.rineka cipta, jakarta.
- Basri, a. F. W, dan rivai, v. 2005. Performance appraisal. Jakarta: PT.raja. grafindo persada.
- Basri dan veithzal rivai. 2015. Performance aprasial : sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan. Jakarta: PT. raja grafindo persada.
- Edy, Sutrisno 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Gibson, ivancevich dan Donnelly, 1994. Organisasi prilaku struktur proses. Jakarta: erlangga.
- Hasan, Iqbal. 2004. Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husain umar, 2003, metodologi penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis, jakarta: PT. Gramedia pustaka.
- Marwansyah. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Mathis Robert L dan Jackson john H. 2002. Human resource management. Alih bahasa. Jakrta: salemba empat
- Mathis robert L. Dan jackson john H. 2006, Human Resource Management, alih bahasa. Salemba empat. Jakarta.
- Moeharianto, (2012). Scripner-bantam English dictionary. New York: bantam books.
- Nawawi, hadari. 2001. Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif. Cetakan keempat. Penerbit gadjah mada university press, yogyakarta.
- Nurgiyantoro, burhan. 2012 penilaian pembelajaran bahasa. Yogyakarta:BPFE.
- Perdana, dika yudha dan andriyani. 2011. Pengaruh motifasi kerja, kepemimpinan dan kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Nyonya meneer semarang. FE undip, semarang.
- Prof.Dr.Sugiyono. (2004). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, CV. Bandung
- Rivai, Veitzal, 2003, Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik. Jakarta: PT. Rajagrafindo persada.
- Sugiyono. 2003. Metode penelitian bisnis. Eisi 1. Bandung:alfabeta
- Sugiyono. 2013. Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D). Bandung:alfabeta.
- Sunyoto. 2012. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta : CAPS
- Veitzal Rivai (2004), manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, dari teori ke praktik, Jakarta, PT. raja grafindo persada.