

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FUJI KINZOKU INDONESIA PADA DEPARTEMEN *QUALITY CONTROL*

Putri Ayuni¹⁾, Junengsih²⁾, Widya Lelisa Army³⁾

^{1,2,3}Universitas Pertiwi

E-mail: 19120187@pertiwi.ac.id¹, junengsih@pertiwi.ac.id², widya.lelisa@pertiwi.ac.id³

Abstract

Increasingly fierce competition in the era of globalization requires human resources (HR) to develop themselves proactively. The influence of work quality based on the welfare and justice provided by the company, the influence of work quality in the absence of career development within the company also triggers a decline in worker morale and quality. PT. Fuji Kinzoku Indonesia is engaged in manufacturing in the automotive industry, producing components for four-wheeled or more motorized vehicles. There is a phenomenon at PT. Fuji Kinzoku Indonesia regarding career development where employee recruitment is done through outsourcing which sometimes causes more harm to employees because of the large number of deductions from employee salaries. This research aims to examine the influence of career development on employee performance at PT. Fuji Kinzoku Indonesia, especially in the Quality Control Department. This research uses quantitative methods with data collection techniques through questionnaires to 45 employees of the Quality Control Department at PT. Fuji Kinzoku Indonesia. The results of the validity and reliability tests show that this research instrument is valid and reliable. There is a positive influence between career development and employee performance. The results of the analysis show that an increase in career development contributes to an increase in employee performance. In 2021, when companies reduced new recruitment during the COVID-19 pandemic, there was an increase in the status of contract employees to permanent employees. Therefore, career development has a positive impact on employee performance at PT. Fuji Kinzoku Indonesia.

Keywords : Career Development, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Globalisasi ekonomi ditandai dengan negara-negara di seluruh dunia yang menjadi satu kekuatan pasar dan terintegrasi dengan tanpa rintangan batas teritorial negara. Globalisasi menyebabkan terjadinya persaingan antar negara, tak terkecuali bagi bangsa Indonesia yang dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Salah satunya pada aspek Sumber Daya Manusia perusahaan, karena SDM memiliki peran yang sangat penting dan strategis sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali terwujudnya tujuan Perusahaan Peranan manusia sebagai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan. Mangkunegara, (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan salah satunya yaitu mengenai kinerja.

Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja juga diartikan hasil kerja karyawan baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas, berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Palgunanto et al., 2020). Salah satu indikator penilaian kinerja karyawan yaitu kualitas pekerjaan. Kualitas ini diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Begitu juga tugas yang sempurna terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Manfaat pemberian pengembangan kepada karyawan, secara langsung dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Bernardin dan Russel (dalam Jannah et al., 2014) menjelaskan bahwa sebuah sistem pengembangan karir adalah formal, terorganisir, direncanakan untuk mencapai keseimbangan

antara kebutuhan karir individu dan kebutuhan tenaga kerja organisasi. Mekanisme ini untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia sekarang dan masa depan dari suatu organisasi.

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang sering digunakan untuk menutup kesenjangan antara kinerja saat ini dan kinerja yang diharapkan di masa mendatang (Caroline & Susan, 2014). Adapun tujuan pengembangan karir yang dikemukakan oleh Dubrin (dalam Artina, 2013) adalah sebagai berikut: 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan. 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai. 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka. 4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan. 5) Menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai pegawai menjadi lebih bermental sehat. 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program program perusahaan. 7) Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian. 8) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial. 9) Mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.

Peneliti melakukan penelitian ini di PT. Fuji Kinzoku Indonesia yang beralamat di Jl. Mitra Raya II Blok E1, Kawasan Industri Mitra Karawang, Parungmulya, Ciampel, Karawang. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2023 s/d April 2023. PT. Fuji Kinzoku Indonesia telah berdiri sejak tahun 2014. Organisasi ini bergerak dalam bidang komponen kendaraan bermotor roda empat atau lebih (Tube, spark, plug) Sudah semestinya organisasi tersebut memperhatikan Pengembangan Karir para karyawannya demi maksimalnya hasil dari Kinerja Karyawan di perusahaan tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism untuk meneliti populasi atau sampel dan pengambilan sampel secara random dengan menggunakan data yang instrumen analisis data bersifat statistic (Sugiyono, 2017). Penelitian ini merupakan penelitian survei, dimana informasi yang dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner online dengan menggunakan *google form*. Dimana responden dalam penelitian ini adalah 46 karyawan PT Fuji Kinzoku Indonesia *Departement Quality Control*. Waktu penyebaran kuesioner adalah dari tanggal 18 sampai 22 Juli 2023. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan software statistik SPSS Versi 26.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Pengembangan Karir

Analisis deskriptif mengenai variabel X (Pengembangan Karir) ini penulis mencari nilai minimum, nilai maksimum, dan rata-rata berdasarkan total skor hasil kuesioner variabel X (Pengembangan Karir) yang sudah di uji validitas dan uji reliabilitasnya.

Table 1. Statistik Deskriptif Pengembangan Karir

Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean
Pengembangan Karir	46	31	70	58.04
Valid N (listwise)	46			

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini memiliki nilai minimum dari total skor adalah sebesar 31, nilai maksimum dari total skor adalah sebesar 70, dan nilai rata-rata dari total skor adalah sebesar 58,04.

Analisis Deskriptif Kinerja karyawan

Analisis deskriptif mengenai variabel Y (Kinerja Karyawan) ini penulis mencari nilai minimum, nilai maksimum, dan rata-rata berdasarkan total skor hasil kuesioner variabel Y (Kinerja Karyawan) yang sudah di uji validitas dan uji reliabilitasnya.

Table 2. Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean
Pengembangan Karir	46	48	90	74.93
Valid N (listwise)	46			

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini memiliki nilai minimum dari total skor adalah sebesar 48, nilai maksimum dari total skor adalah sebesar 90, dan nilai rata-rata dari total skor adalah sebesar 74,93.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data penelitian yang dilakukan memiliki distribusi yang normal atau tidak. Salah satu pengujian normalitas yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka data berdistribusi normal. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

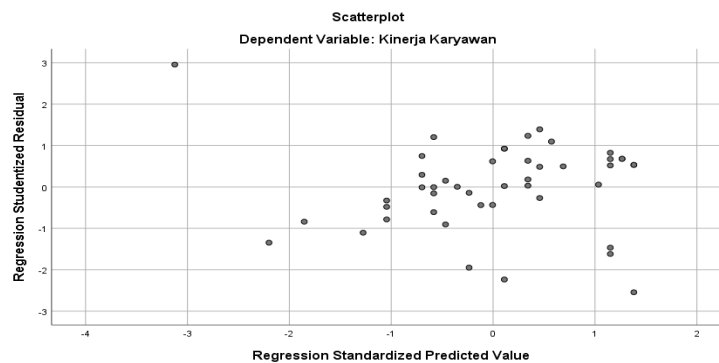
Table 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		46
Nomal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.64600282
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.069
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{a,d}
a. Test distribution is normal b. Calculated from data c. Lilliefors Significance Correction d. This is a lower bound of the true significance		

Uji Heterodeastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mendeteksi tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Titik-titik data menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0 (no), Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar lagi, Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Jika dilihat dari grafik Scatterplot maka titik menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0 (no), titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, serta penyebaran titik-titik data tidak berpola. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterodeastisitas

Uji Linieritas

Linearitas adalah sifat hubungan yang linear antar variabel, artinya setiap perubahan yang terjadi pada satu variabel akan diikuti perubahan dengan besaran yang sejajar pada variabel lainnya, Apabila nilai Sig. linearity lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) 0,05 maka data bersifat linier. Apabila nilai Sig. deviation from linearity lebih besar dari tingkat signifikansi (α) 0,05, maka data bersifat tidak linier.

Table 4. Hasil Uji Linieritas

Anova Tabel				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Pengembangan Karir	Betwwn Groups	(Combined)		4034.088	20	201.704	4.452	.000
		Linearity		3179.183	1	3179.183	70.167	.000
		Deviation from Linearity		854.904	19	44.995	.993	.499
Within Groups				1132.717	25	45.309		
Total				5166.804	45			

Uji Keberartian Koefesien Korelasi (Uji t)

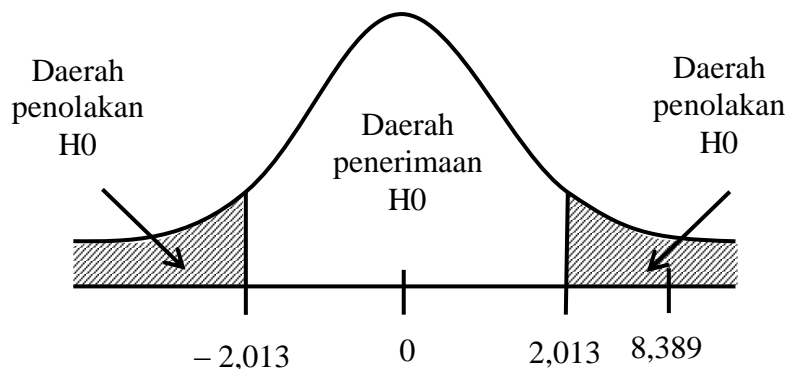
Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variable independen terhadap variable dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05. Berikut hasil uji t untuk penelitian ini :

Table 5. Uji Keberartian Koefesien Korelasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.575	6.791		2.735	.009
	Pengembangan Karir	.971	.116	.784	8.389	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai t hitung dan nilai t tabel di atas, maka penulis membuat grafik uji hipotesis dua pihak (*two tailed*) dengan tujuan mengetahui letak nilai t hitung, apakah terletak di daerah penolakan H0 atau terletak di daerah penerimaan H0.



Gambar 2. Uji Hipotesis Dua Pihak (Two Tailed)

Berdasarkan hasil uji Keberartian Koefesien Korelasi (Uji t) di atas maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fuji Kinzoku Indonesia karena nilai t hitung (8,389) lebih besar daripada nilai t tabel (2,013) sehingga H1 diterima serta nilai t hitung terletak pada daerah penolakan H0 atau H1 diterima.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Pengembangan Karir yang terdapat pada PT. Fuji Kinzoku Indonesia yaitu baik, karena nilai rata-rata dari total skor Pengembangan Karir (X) sebesar 58,04 terletak pada interval kelas 54,7 – 62,5 yaitu baik.
- b. Kinerja Karyawan yang terdapat pada PT. Fuji Kinzoku Indonesia yaitu baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor Kinerja Karyawan (Y) sebesar 74,93 terletak pada interval kelas 73,5 – 81,9 yaitu baik.
- c. Terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fuji Kinzoku Indonesia karena nilai t hitung (8,389) lebih besar daripada nilai t tabel (2,013) sehingga H1 diterima. Kemudian Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif kuat (nilai r sebesar 0,784) serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar 61,5 % terhadap Kinerja Karyawan PT. Fuji Kinzoku Indonesia. Sedangkan sisanya yang sebesar 38,5 % dipengaruhi oleh faktor lainnya. Selain itu diketahui pula persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan melalui variabel Pengembangan Karir yaitu $Y' = 18,575 + 0,971 X$.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Pertiwi tempat saya kuliah mengambil program studi Fakultas Ekonomi Bisnis, Terima kasih kepada Ibu Junengsih, S.E., M.M dan Ibu Widya Lelisa Army beliau adalah dosen pembimbing terbaik yang sudah memberikan ilmu dan arahan kepada saya untuk terbitnya jurnal ini, Terima kasih untuk rekan-rekan karyawan PT. Fuji Kinzoku Indonesia atas kesediannya dan partisipasinya dalam mengisi kuesioner sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan baik dan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Artina, N. (2013). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Karyawan PT. Multi Data Palembang Information Technology Super Store. *Forum Bisnis Dan Kewirausahaan Jurnal Ilmiah STIE MDP*, 3(1), 50–65.
- Caroline, O., & Susan, W. (2014). Influence of Career Development on Employees Performance in The Public University . *International Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship*, 1(2), 1–16.
- Jannah, A., Fitria, B. T., & Hadiat, E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Entrepreneurship*, 8(2), 99–110.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Palgunanto, Y., Suparno, & Dwityanto, A. (2020). Kinerja Karyawan dari Gaya Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, 12(1), 66–73.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.