

## Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung

Amelia Yuniar Yusup<sup>1</sup>; Romat Saragih<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung

<sup>1</sup>[Ameliayuniaryusup28@gmail.com](mailto:Ameliayuniaryusup28@gmail.com) <sup>2</sup>[Saragih@ypt.or.id](mailto:Saragih@ypt.or.id)

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Jenis penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kausal. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero) Bandung. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan mengolah data penelitian menggunakan regresi linier sederhana untuk menentukan tingkat hubungan antar variabel. Hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik, serta analisis deskriptif variabel pengembangan karier termasuk dalam kategori baik. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan*

**ABSTRACT:** This study aims to determine the effect of career development on the performance of employees of the Head Office of PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. This type of research uses descriptive and causal analysis. The sample used in this study was 90 employees of the Head Office of PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. The method used is quantitative by processing research data using simple linear regression to determine the level of relationships between variables. The results of the descriptive analysis of employee performance variables included in the good category, and descriptive analysis of career development variables included in either category. Career development has a significant influence on employee performance.

**Keywords:** *Career Development, Employee Performance.*

### PENDAHULUAN

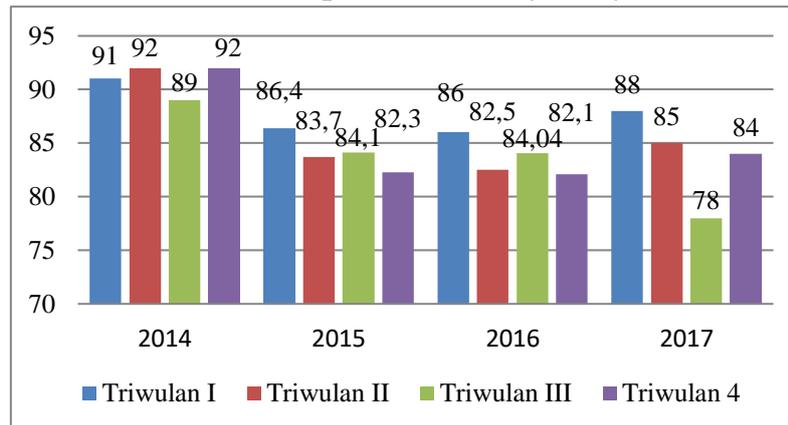
Peranan manusia sebagai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan. Di dalam era globalisasi yang penuh dengan persaingan antara perusahaan satu dengan yang lainnya, maka suatu perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dan bersaing di dalam era globalisasi ini. Apabila perusahaan tidak mampu beradaptasi di era globalisasi saat ini maka akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan dari berbagai bidang baik penjualan, kualitas, dan bahkan bisa lebih jauh sampai penurunan profit yang akan diperoleh.

Mangkunegara dalam Hamali (2016:5) 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. Bastian dalam Fahmi (2015:176) menyatakan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis. Semakin

baik kinerja perusahaan dapat didukung oleh potensi dari karyawan yang ada di perusahaan, sehingga peran kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangat penting, karena untuk mencapai dan merealisasikan tujuan dari perusahaan tersebut. Dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga.

Penilaian kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung diukur melalui tiga indikator yaitu kedisiplinan, kualitas dan kuantitas. Berikut adalah rata-rata penilaian kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung:

**Gambar 1.1**  
**Data rata-rata penilaian kinerja karyawan**



Sumber: Divisi Pelatihan dan Pengembangan SDM

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan disetiap tahunnya mengalami nilai yang fluktuatif. Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan hamper 95% berada pada nilai 90-99 dan 5% berada pada nilai 75-89. Namun penilaian kinerja tersebut masih belum sesuai harapan dari perusahaan yaitu mencapai target 100%. Menurut Supardi (2016:13) salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melakukan pengembangan karier.

Upaya untuk mengembangkan kariernya karyawan harus mampu meningkatkan kinerjanya yang pada akhirnya kinerja karyawan tersebut akan sesuai dengan harapan dari perusahaan. Berikut adalah hasil pra-survei yang dilakukan penulis untuk mengetahui pengembangan karier Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Survei Pengembangan Karier**

Kategori Survei	%
Tingkat Persetujuan	63,67
Tingkat Kepentingan	75,67

Sumber: Hasil olah data peneliti (2019)

Tabel 1.1 menunjukkan untuk hasil pra survei berdasarkan tingkat persetujuan atau kondisi pengembangan karier saat ini dengan presentase sebesar 63,67%. Tingkat kepentingan atau manfaat pengembangan karier menurut karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung memiliki presentase sebesar 75,67%. Berdasarkan data tersebut kondisi pengembangan karier saat ini masih kurang dari hasil total tingkat kepentingan pengembangan karier karyawan, masih perlu untuk ditingkatkan lagi. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh

mengenai pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengembangan karier karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

**TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Yusuf (2015:27) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi ppendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

**Pengembangan Karier**

Menurut Sunyoto (2015:184) pengembangan karier adalah suatu proses mengidentifikasi potensi karier pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi secara umum.

**Kinerja Karyawan**

Bacal dalam Wibowo (2017:7) menyatakan bahwa manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya.

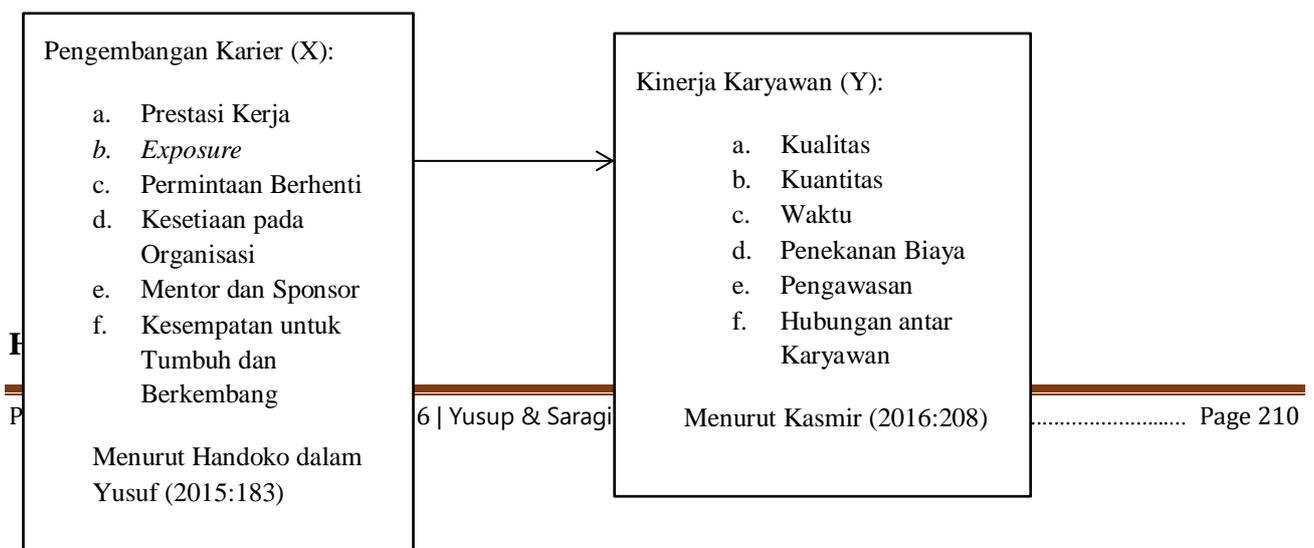
**Hubungan Pengembangan Karier dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Siagian dalam Katidijan et al. (2017:432) bahwa pengembangan karier merupakan setiap karyawan harus mempunyai gambaran yang jelas mengenai anak tangga tertinggi apa yang bisa di capai selama dia menampilkan kinerja yang memuaskan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wiratomo dan Pasaribu (2015:475) bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan tinjauan literature diatas, maka kerangka pemikiran penelitian adalah sebagai ditunjukkan pada Gambar 2.1

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Hipotesis dari penelitian ini adalah “pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung”.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian yaitu analisis deskriptif dan kausal. Variabel yang diukur dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

#### a. Variabel Bebas

Menurut Echdar (2017:217) variabel independen atau bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pengembangan karier. Dengan dimensi menurut Handoko dalam Yusuf (2015:183) yaitu prestasi kerja, *Exposure*, permintaan berhenti, kesetiaan pada organisasi, mentor dan sponsor, dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

#### b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2018:57) variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Dengan dimensi menurut Kasmir (2016:208) yaitu kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung berjumlah 891 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 90 karyawan yang dihitung menggunakan rumus Slovin. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *probability sampling* dengan jenis pemilihan *sampling* yaitu *random sampling*.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif

##### a. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karier

Berdasarkan hasil rekapitulasi skor dan presentase secara keseluruhan dari tanggapan responden terhadap variabel pengembangan karier, diperoleh skor untuk variabel pengembangan karier yaitu sebesar 81,1%, dimana skor tersebut termasuk kedalam kategori baik.

##### b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil rekapitulasi skor dan presentase secara keseluruhan dari tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan, diperoleh skor total untuk variabel kinerja karyawan sebesar 83,2%, dimana skor tersebut termasuk ke dalam kategori baik.

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas dan uji reliabilitas data diolah dengan bantuan menggunakan *software* IBM SPSS ver. 21. Uji validitas dihitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ), dengan batas minimal korelasi ( $r_{tabel}$ ) sebesar 0,361. Nilai koefisien validitas ( $r_{hitung}$ ) dari setiap item pernyataan pada variabel pengembangan karier maupun variabel kinerja karyawan menunjukkan lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dapat dinyatakan, bahwa semua item valid serta layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji reliabilitas dengan menggunakan nilai kritis yaitu sebesar 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai *cronbach's alpha* untuk variabel pengembangan karier dan kinerja karyawan sebagai berikut.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Pengembangan Karier (X)	0,805
Kinerja Karyawan (Y)	0,851

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.1 masing-masing variabel tersebut sudah reliabel dan dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur seluruh variabel sudah memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan untuk penelitian selanjutnya.

**Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Untuk menjamin data terdistribusi secara normal, maka dilakukan uji normalitas dengan hasil sebagai Tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000
	Std. Deviation	.230
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.046
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.466
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.982</b>

a. Test distribution is Normal  
b. Calculated from data

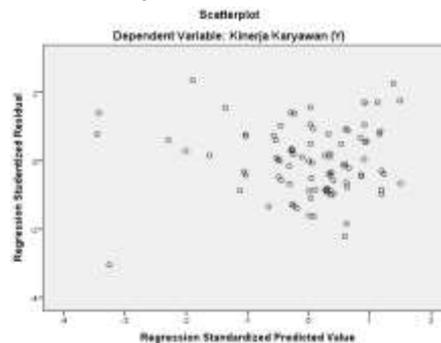
Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS Ver. 21.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.2 output uji normalitas dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov* diperoleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,982. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa data sudah berdistribusi normal serta dapat dilanjutkan untuk pengujian pada tahap berikutnya. Kedua uji heterokedastisitas yaitu sebagai berikut.

**b. Uji Heterokedastisitas**

Untuk mengetahui apakah tanggapan responden bervariasi, maka dilakukan uji heterokedastisitas dengan hasil sebagai Gambar 4.1

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS Ver. 21.0 (2019)

Berdasarkan Gambar 4.1 hasil uji heterokedastisitas dapat diketahui bahwa titik-titik sudah menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti tidak ditemukan masalah heterokedastisitas.

**Uji Regresi Linier Sederhana**

Untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel pengembangan karier dengan variabel kinerja karyawan, maka dilakukan uji regresi liner sederhana.

**Tabel 4.3**  
**Koefisien Regresi Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,037	,193		5,363	,000
Pengembangan Karier (X)	,647	,059	,760	10,969	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS Ver. 21.0 (2019)

Berdasarkan hasil koefisien regresi sederhana dengan menggunakan output SPSS sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$Y = 1,037 + 0,647X$$

Nilai konstanta sebesar 1,037, memiliki arti apabila jika variabel bebas bernilai 0 dan tidak ada perubahan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan bernilai 1,037 sedangkan nilai pengembangan karier sebesar 0,647, memiliki arti jika mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik, maka diprediksikan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,647. Sehingga dari persamaan tersebut dapat di prediksikan bahwa semakin baik pengembangan karier maka akan di ikuti oleh semakin baiknya kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero).

**Uji Hipotesis**

Dalam penelitian ini hasil dari uji hipotesis (Uji-t) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel pengembangan karier terhadap kinerja karyawan sebesar 10,969 (lihat Tabel 4.3) dan nilai p-value (Sig.) sebesar 0,000. Dengan jumlah sampel 90, maka diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,987. Dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $10,969 > 1,987$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

**Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.4.

**Tabel 4.4**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 <sup>a</sup>	,578	,573	,231236

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olah data menggunakan SPSS Ver. 21.0 (2019)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,578 atau 57,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung mampu dipengaruhi oleh pengembangan karier dengan total kontribusi sebesar 57,8%. Dengan sisa sebesar 42,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penilaian responden terhadap pengembangan karier karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung masuk ke dalam kategori “baik”.
2. Penilaian responden terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung masuk ke dalam kategori “baik”,
3. Pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.

### DAFTAR PUSTAKA

- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis: Panduan Komprehensif Langkah Penelitian Untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bogor: Ghalia.
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Katidijan, P. S. et al. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 7. 429 – 446. (akses: Januari 2019)
- Kesumawati, N. et al. (2017). *Pengantar Statistika Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawian Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Supardi, E. (2016). *Pengembangan Karier Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Pendidikan Indonesia. (akses: Mei 2019).
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: Raja Grafindo Persada.