

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PT PERKEBUNAN MINANGA OGAN

Titie Syahnaz Natalia¹, Tedi Kurniawan²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Baturaja

syahnaztitie@gmail.com

Abstract

This study discusses the effect of work experience and work performance on the career development of employees at PT Perkebunan Minanga Ogan. The results showed that the variable Work Experience (X1) had a significant effect on Career Development (Y) and Work Achievement (X2) had a significant effect on Career Development (Y) at PT Perkebunan Minanga Ogan. Simultaneously it is known that the variables Work Experience (X1) and Work Achievement (X2) have a significant effect on Career Development (Y) at PT Perkebunan Minanga Ogan. The results of the study reveal that work performance has a more dominant influence on PT Perkebunan Minanga Ogan's career development than work experience. Based on the results of the analysis of the calculation results, it can be seen that the coefficient of determination (R^2) obtained is 0.679.

Keywords: *Work Experience, Job Achievement, Career Development*

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang pengaruh pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada PT Perkebunan Minanga Ogan. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y) dan Prestasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y) PT Perkebunan Minanga Ogan. Secara simultan diketahui bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_1) dan Prestasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y) PT Perkebunan Minanga Ogan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Prestasi Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Pengembangan Karir PT Perkebunan Minanga Ogan dibanding Pengalaman Kerja. Berdasarkan hasil analisis dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,679.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pengembangan Karir

PENDAHULUAN

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi dalam menjawab tantangan bisnis dimasa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompetitif. Sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karir pada pekerja, yang harus dilaksanakan secara berencanaan dan berkelanjutan. Dengan kata lain, pembinaan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM yang harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya.

Karir yang berkembang sering kali dikaitkan dengan masa depan pegawai, walaupun belum menjamin suatu kesuksesan. Dukungan pengembangan karir yang fleksibel dalam perencanaan pengembangan karir muncul sebagai strategi pengembangan karir positif yang akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kehidupan kualitas kerja. Menurut Handoko (2018) pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir.

Salah satu organisasi yang melakukan pengembangan karir adalah PT Perkebunan Minanga Ogan yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang agribisnis perkebunan yang terletak didaerah Ogan Komering Ulu. Perlakuan yang adil dalam berkarirpun sudah diterapkan untuk mewujudkan kriteria promosi yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif dan diketahui secara luas dikalangan karyawan, para atasan pun telah memiliki keterlibatan langsung dalam pengembangan karir masing-masing karyawan dengan memberikan kepedulian atau umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing, sehingga para karyawan tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi, karena umpan balik itu merupakan langkah awal yang perlu diambil karyawan agar kemungkinan besar di promosikan, dan organisasi pun memberikan peluang yang besar kepada para karyawan untuk mengembangkan karirnya.

Salah satu yang dapat mengembangkan karir karyawan yaitu pengalaman kerja. Menurut Zainullah (2013) Pengalaman kerja merupakan salah satu proses pemahaman untuk berperilaku yang disiplin, yang diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal atau dianggap suatu proses yang bertujuan menciptakan kinerja yang lebih baik. Pengalaman kerja pada PT Perkebunan Minanga Ogan yaitu berupa lama masa kerja karyawan yang telah dilalui sejak menekuni pekerjaannya, dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan karyawan yang pengalaman kerjanya sedikit. Pengalaman yang dimiliki membuat karyawan semakin mahir dalam melaksanakan pekerjaannya tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki membantu karyawan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

Selain pengalaman kerja yaitu prestasi kerja menurut Sutrisno (2016:151) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya Prestasi kerja yang kurang memuaskan menyebabkan pegawai sulit untuk dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi diperiode yang akan datang. Prestasi kerja di PT Perkebunan Minanga Ogan dilihat dari mutu kerja pegawai yang berkaitan dengan tugas-

tugas dan kepribadian dalam melakukan tugas, kualitas kerja yang berkaitan dengan pemberian tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahan dan sikap yang menunjukkan tanggung jawab terhadap sesama rekan kerja, atasan, dan seberapa kuat tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, di mana data primer menurut Arikunto (2010:22) adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya dengan variabel yang diteliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau dikenal dengan sebutan angket.

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, dan penampilan dari hasilnya serta analisis menggunakan statistik (Arikunto, 2013:27). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas yang digunakan dengan bantuan program SPSS, dengan mengambil tingkat signifikan 5% atau 0,005 dengan interval keyakinan 95% dengan kriteria apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka ada korelasi yang nyata antara variabel tersebut sehingga kuisoner sebagai alat ukur dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian, dengan r tabel dimana $r=5\%$, $df(n-2)$ atau $(53-2=51)= 0,2706$. Sedangkan hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,936	Reliabel
Prestasi Kerja (X2)	0,836	Reliabel
Pengembangan Karir (Y)	0,710	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terlihat dalam tabel 5.2 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Pengalaman Kerja (X_1) sebesar 0,936 variabel Prestasi Kerja (X_2) sebesar 0,740 dan variabel Pengembangan Karir (Y) sebesar 0,710, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner yang diuji menunjukkan nilai masing-masing variabel yaitu Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir memiliki nilai diatas 0,6. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau layak untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.387	1.758		1.358	.181
	PENGALAMAN KERJA	.397	.090	.451	4.388	.000
	PRESTASI KERJA	.460	.102	.463	4.514	.000

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang di dapat adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,387 + 0.397X_1 + 0.460X_2$$

1. Berdasarkan model regresi diperoleh nilai konstanta sebesar 2,387. Hal ini berarti bahwa jika Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja bernilai nol , maka Pengembangan Karir akan bernilai 2,387.
2. Koefisien regresi Pengalaman Kerja X_1 sebesar 0.397, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan Kepuasan Kerja satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap maka Pengembangan Karir akan mengalami kenaikan sebesar 0.397.
3. Koefisien regresi Prestasi Kerja X_2 sebesar 0,460, hal ini berarti bahwa setiap kenaikan Prestasi Kerja satu satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap maka Pengembangan Karir akan mengalami kenaikan sebesar 0.460.

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	604.902	2	302.451	52.929	.000 ^b
	Residual	285.716	50	5.714		
	Total	890.618	52			

a. Dependent Variable: PENGEMBANGAN KARIR

b. Predictors: (Constant), PRESTASI KERJA, PENGALAMAN KERJA

Berdasarkan tabel 3 didapatkan F hitung sebesar 52,929 Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel diperoleh dengan melihat (df_1 = jumlah variabel-1) = 3-1=2 dan ($df_2=n-k-1$) = 53-2-1=50 pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F tabel 3,18. jadi F hitung 71,011 > F tabel 3,18 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir PT Perkebunan Minanga Ogan.

Berpengaruhnya Pengalaman Kerja terhadap disiplin kerja ini dipengaruhi oleh indikator tingkat rutinitas pekerjaan atau pengalaman yang dimiliki, hal tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan sangat menunjang pengembangan karir karyawan tersebut, keadaan tersebut juga menunjukkan bahwa karyawan PT Perkebunan Minanga Ogan telah memiliki pengalaman yang cukup baik dalam menjalankan rutinitas pekerjaannya sehingga hal tersebut akan sangat menunjang pengembangan karir karyawan. Selain itu berpengaruhnya pengalaman kerja terhadap pengembangan karir karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Perkebunan minanga ogan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup baik dalam menjalankan rutinitas pekerjaan mereka sehingga pengetahuan dan keterampilan tersebut nantinya juga akan sangat membantu mereka dalam menunjang pengembangan karir mereka diperusahaan.

Berpengaruhnya Prestasi Kerja terhadap pengembangan karir karyawan dipengaruhi oleh indikator pengetahuan pekerjaan, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Perkebunan Minaga Ogan memiliki pengetahuan yang cukup baik. Pengetahuan yang cukup baik dalam menjalankan rutinitas pekerjaan akan sangat berguna dalam menjalankan pekerjaan mereka sehingga pengetahuan dan keterampilan tersebut nantinya juga akan sangat membantu mereka dalam menunjang pengembangan karir mereka di suatu perusahaan. Selain itu berpengaruhnya Prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan juga dipengaruhi oleh indikator disiplin waktu dan absensi. Kedisiplinan akan waktu dan absensi akan sangat mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan, di mana ketika karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi maka perusahaan akan membuka kesempatan kepada karyawan tersebut untuk mengembangkan karir mereka, sehingga hal tersebut akan sangat menunjang keinginan karyawan untuk mengembangkan karirnya di perusahaan.

Berdasarkan hasil hipotesis menunjukan bahwa secara simultan ada pengaruh Pengalaman Kerja (X_1) dan Prestasi Kerja (X_2) terhadap Pengembangan Karir (Y) karyawan PT Perkebunan Minanga Ogan. Pengalaman Kerja dan pengawasaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Pengembangan Karir, kedua faktor tersebut merupakan faktor-faktor yang akan sangat mendukung dalam pengembangan karir seorang karyawan. Pengalaman Kerja yang tinggi serta Prestasi Kerja yang baik merupakan suatu kombinasi yang sangat diperlukan dalam menunjang pengembangan karir karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Said Muamarizal (2015) dan Altina ferninda yang menyatakan bahwa pengalaman kerja dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,679. hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir sebesar 67,9% sedangkan sisanya 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu seperti Motivasi, kepemimpinan, dan ketekunan dalam bekerja. Besarnya pengaruh kedua variabel tersebut terhadap Pengembangan Karir karena kedua variabel tersebut merupakan faktor-faktor yang akan sangat mendukung dalam pengembangan karir karyawan. Pengalaman Kerja yang tinggi serta Prestasi Kerja yang baik merupakan suatu kombinasi yang sangat diperlukan dalam menunjang pengembangan karir karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y) dan Prestasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y) PT Perkebunan Minanga Ogan
2. Secara simultan diketahui bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_1) dan Prestasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir (Y) PT Perkebunan Minanga Ogan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Prestasi Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Pengembangan Karir PT Perkebunan Minanga Ogan dibanding Pengalaman Kerja
3. koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,740. hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan

Karir sebesar 74% sedangkan sisanya 26% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yaitu seperti Prestasi Kerja, kepemimpinan, dan ketekunan dalam bekerja.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil penelitian ini variabel Prestasi Kerja memiliki pengaruh yang lebih besar oleh karena itu diharapkan agar karyawan PT Perkebunan Minanga Ogan untuk mempertahankan Prestasi Kerja yang dinilai sudah cukup baik dimana Prestasi Kerja yang baik dari karyawan akan sangat membantu dalam pengembangan karir karyawan
2. Berdasarkan pada hasil penelitian ini variabel Pengalaman Kerja (x_1) memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan variabel Prestasi Kerja (x_2) tetapi efeknya tetap signifikan, maka dari itu untuk karyawan PT Perkebunan Minanga Ogan agar lebih meningkatkan pengalaman mereka dalam bekerja seperti dengan lebih memperdalam ilmu yang berhubungan dengan mereka diperusahaan sehingga pengalaman mereka akan meningkat yang dimana nantinya akan sangat membantu mereka dalam mengembangkan karir mereka di perusahaan
3. Bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan menambah referensi dan variabel yang lainnya dalam mempengaruhi Pengembangan Karir seperti kepemimpinan, ketenangan, dan ketekunan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Zainullah dkk. 2012. *Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton*. Vol.6 no.2
- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Said Muamarizal. 2015. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru*.
- Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.