

## **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TELKOMSEL REGIONAL JAWA BARAT**

**Soffi Rosyidawaty**

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Telkom Bandung  
Email: [soffink@gmail.com](mailto:soffink@gmail.com)

**Abstract:** *Career development is implemented because Telkomsel's target presented by President Commissioner Mr. Alex J Sinaga in 2017 will optimize the first Long Term Evolution (LTE) broadband technology in Indonesia so Telkomsel employees are prepared for long-term career, so that the company can also know career interest employees in the future through career development programs so that employees can produce better performance improvements that will be tailored to the level of education, knowledge, skills, employment, and employee performance appropriately and in accordance with the competencies and job qualifications required. The purpose of this study is to find out how good the career development is and to know how significant the influence of career development on employee performance at Telkomsel Regional Jawa Barat.*

**Keywords:** *Career Development, Promotion, Training, Mutation, and Employee Performance*

### **PENDAHULUAN**

Telkomsel sangat berharap seluruh karyawan mempunyai kinerja yang tinggi bahkan karyawan yang berada di regional jawa barat, karena semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga Target Telkomsel pada tahun 2017 untuk optimalisasi LTE dapat didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan Telkomsel yang berlokasi di wilayah Jawa barat atau Regional Jawa barat. Penelitian dilakukan di regional jawa barat dimaksudkan untuk mengetahui apakah pengembangan karir yang di terapkan oleh telkomsel sudah berdampak nyata di Regional khususnya Jawa Barat.

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **Kinerja Karyawan**

Para ahli mendefenisikan kinerja dengan pandangan yang berbeda-beda, tetapi pada dasarnya kinerja berkaitan dengan hasil kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kinerja dalam organisasi merupakan

jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Ada beberapa kinerja karyawan dari beberapa *literature*, menurut Simamora (2006:339). Menyatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Dan menurut Mathis dan Jackson (2006:378). Mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

### **Pengembangan Karir**

Perusahaan yang besar merupakan perusahaan yang berani menjamin kehidupan yang lebih baik untuk para karyawannya. Pengembangan karir menurut beberapa *literature* yaitu Dessler (2007:5). Mendefinisikan pengembangan karir sebagai rangkaian aktivitas (seperti *workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang.

#### **a. Indikator Pengembangan Karir**

Adapun indikator-indikator pengembangan karir menurut Riva'I (2003:124) adalah sebagai berikut :

##### **1. Pelatihan**

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas Mangkunegara (2006:50).

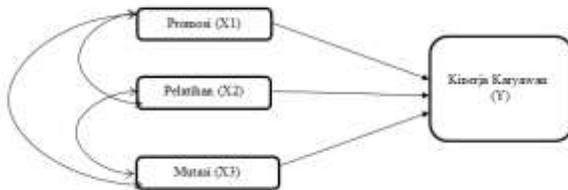
##### **2. Promosi**

Promosi jabatan menurut Hasibuan (2003:173) merupakan proses pemindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang biasanya diikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya

##### **3. Mutasi**

Selain promosi jabatan dan pelatihan, indikator pengembangan karir lain yang diberikan perusahaan pada karyawannya sebagai hasil dari kinerjanya adalah mutasi.

## MODEL HIPOTESIS



### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah dan kerangka konseptual maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1 : Promosi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 2 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 3 : Mutasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## METODE

Berdasarkan hubungan antar variabel terhadap objek yang diteliti maka penelitian ini bersifat sebab dan akibat atau kausal. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala ordinal. Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan Telkomsel di Regional Jawa Barat yang berjumlah 148 karyawan. Untuk sampel penelitian ini menggunakan *non probability sampling*.

## SUMBER DATA

### Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan adalah statistika deskriptif.

### Analisis Jalur

Dalam penelitian ini, analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan akibat langsung dan akibat tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. Analisis korelasi pada penelitian ini, menggunakan software SPSS for windows versi 22.

### **Model Trimming**

Menurut Riduwan & Kuncoro (2014:127) menyatakan bahwa model Trimming adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan.

### **HASIL**

Pada bab ini akan dibahas tentang hasil penelitian dan pembahasan terhadap pengumpulan data utama yang diperoleh melalui pengumpulan kuesioner. Pembahasan bab ini meliputi karakteristik responden dan pengujian terhadap hipotesis yang telah dirumuskan.

Karakteristik Responden

Hasil Penelitian dan Pembahasan dengan Analisis Deskriptif

#### **Hasil Uji:**

- Pengembangan Karir secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Telkomsel Regional Jawa Barat.  $F_{hitung} (2,775) > F_{tabel} (2,69)$ ,  $F_{hitung} (4,101) > F_{tabel} (3,08)$ ,  $F_{hitung} (6,786) > F_{tabel} (3,93) = H_0$  Ditolak,  $H_a$  Diterima. Maka Semakin kuat pengembangan karir maka kinerja karyawan di Telkomsel Regional Jawa Barat akan semakin tinggi.
- Promosi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Telkomsel Regional Jawa Barat.  $t_{hitung} (-1,212) < t_{tabel}$ ,  $t_{hitung} (-1,179) < t_{tabel} = H_0$  Diterima  $H_a$  Ditolak. Variabel promosi memberi pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Telkomsel Regional Jawa Barat.
- Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Telkomsel Regional Jawa Barat.  $t_{hitung} (2,298) > t_{tabel}$ ,  $t_{hitung} (2,437) > t_{tabel}$ ,  $t_{hitung} (2,605) > t_{tabel} = H_0$  Ditolak  $H_1$  Diterima. Variabel pelatihan memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Telkomsel Regional Jawa Barat.
- Mutasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Telkomsel Regional Jawa.  $t_{hitung} (0,361) < t_{tabel} = H_0$  Diterima  $H_a$

Ditolak. Variabel mutasi memberi pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Telkomsel Regional Jawa Barat.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengembangan Karir di Telkomsel Regional Jawa Barat**

Permasalahan yang akan dijawab dari pertanyaan pertama adalah terkait Pengembangan Karir di Telkomsel Regional Jawa Barat. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Pengembangan Karir di Telkomsel Regional Jawa Barat termasuk dalam kategori cukup baik dengan nilai persentase sebesar 64.60%. Hal ini menunjukkan pengembangan karir sudah dilakukan di Telkomsel Regional Jawa Barat dengan cukup baik.

### **Kinerja Karyawan di Telkomsel Regional Jawa Barat**

Permasalahan yang ingin dijawab pada pertanyaan pertama adalah terkait kinerja karyawan di Telkomsel Regional Jawa barat. Hasil penghitungan analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata persentase sebesar 76.91% dan masuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Telkomsel Regional Jawa barat memiliki kinerja yang baik.

### **Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat**

Permasalahan yang ingin dijawab pada pertanyaan kedua adalah terkait seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Telkomsel Regional Jawa Barat, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan pengujian mengguakan analisis jalur, dengan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir yang terdiri dari promosi, pelatihan dan mutasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Telkomsel Regional Jawa Barat. Besaran pengaruh dari ketiga variabel tersebut dapat diperoleh dari hasil

persamaan analisis jalur yaitu sebesar 7,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar pengembangan karir.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, penulis dapat menarik beberapa kesimpulan yang dapat memberikan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian ini, yaitu:

- Penerapan pengembangan karir secara keseluruhan termasuk dalam kategori cukup baik dengan nilai persentase 64.60%, secara rinci persentase masing-masing variable adalah sebagai berikut:
  - Variabel promosi termasuk dalam kategori cukup baik dengan persentase 62.31%.
  - Variabel pelatihan termasuk dalam kategori cukup baik dengan persentase 67.11%.
  - Variabel mutasi termasuk dalam kategori cukup baik dengan persentase 64.39%.
- Berdasarkan Uji F menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan Pengembangan Karir secara keseluruhan terhadap Kinerja Karyawan di Telkomsel Regional Jawa Barat dilihat dari tiga kali Fhitung yaitu, Fhitung (2.775) > Ftabel (2.69), Fhitung (2.101) > Ftabel (3.08), Fhitung (6.786) > Ftabel (3.93) yang berarti Fhitung > Ftabel.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dessler, Gary, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Indeks.
- Hasibuan, Melayu, (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawati, (2016). Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis. Bandung: Refika Aditama
- Kuncoro, Suhardjono, (2002). Manajemen Perbankan (Teori dan Aplikasi). Edisi Pertama, Yogyakarta : BPF.
- Kuncoro & Riduwan, (2014). Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis). Bandung : Alfabeta.

KD. Telkomsel No.013/HR.00/DU-00/III/2002-2016.

Mangkunegara, Anwar Prabu, (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia.  
Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Mathis, Robert, (2006). Human Resource Management. Edisi Kesepuluh.  
Jakarta : Salemba Empat.

Simamora, Henry, (2006). Manajemen sumber daya manusia : Yogyakarta  
: STIE YKPN