

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan

¹Isra Mira Norizka, ²Alfi Amalia

¹Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, rnur6531@gmail.com

²Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, alfiamalia@umsu.ac.id

Corresponding Mail Author: rnur6531@gmail.com

Abstract

Human resources are the main factor in driving a company. The success and failure of a company in achieving its goals is determined by its human resources. The company's efforts to achieve its goals do not always run smoothly. Companies are required to develop their human resources so that they can compete amidst the changing times today. This study uses a quantitative method, where this study uses a questionnaire as a data collection tool which is distributed directly to employees of PT Bank Syariah Indonesia, and data analysis techniques use SPSS. The variable used in this study is the independent variable (Career Development) while the dependent variable (Employee Productivity). The number of samples in the results of this study shows that career development has an effect on employee productivity. It is shown that there is an influence between the career development variable (X) on employee work productivity (Y) which is indicated by the tcount value which is greater than ttable, namely the tcount value of 6.738 > ttable 2.160 so that it can be concluded that the career development variable (X) has a positive effect on employee work productivity (Y). The results of the independent variable analysis also show that the independent variable on the dependent variable shows an r square value of 0.777. This means that the independent variable, namely career development (X), has a joint contribution of 77.7% to the dependent variable (Y), namely employee productivity.

Keywords: Career Development, Employee Productivity

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menggerakkan suatu perusahaan. Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh sumber daya manusianya. Usaha perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak selalu berjalan dengan mulus. Perusahaan dituntut untuk mengembangkan sumber daya manusianya supaya dapat bersaing ditengah perubahan zaman saat ini.

Perusahaan tidak terlepas dari pengaruh zaman yang dapat merubah cara kerja manusia dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan menjadi tempat bagi sumber daya manusia dalam mengembangkan inovasi-inovasinya agar dapat tetap bertahan. Bidang perbankan merupakan salah satu perusahaan yang dintuntut untuk dapat bersaing ditengah bank-bank baru yang bermunculan dalam meramaikan industri perbankan di Indonesia saat ini.

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor yang dapat membuat keadaan suatu perusahaan tetap stabil. Produktivitas perusahaan dapat meningkat apabila dikerjakan oleh sumber daya manusia yang kompeten dan produktif. Menurut

(Utiarahman et al., 2023) Produktivitas adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Oleh sebab itu, produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting dan harus diperhatikan.

Semangat kerja karyawan yang rendah dan penggunaan waktu kerja yang terus-menerus untuk tugas-tugas yang tidak sejalan dengan tujuan perusahaan sebagai akibat dari kemalasan karyawan atau bahkan korupsi selama jam kerja berkontribusi pada rendahnya produktivitas kerja karyawan. Oleh sebab itu, produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang sangat penting dan harus diperhatikan.

Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah melakukan pengembangan karir. Karena pengembangan karir sangat penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, itu harus dipupuk untuk menginspirasi pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja. Adapun pengertian pengembangan karir menurut (Akhmal et al., 2019) suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah perusahaan, seperti jalur karir yang jelas.

Pengembangan karir memiliki kaitan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan. (Kusdiana et al., 2016) mengungkapkan Pengembangan karir dalam sebuah perusahaan sangat berpengaruh positif bagi produktivitas karyawan di perusahaan tersebut. Jika dalam sebuah perusahaan disediakan jenjang karir maka setiap karyawan dari posisi terendah sampai teratas akan saling bersaing untuk menjadi yang terbaik disetiap bagian perusahaan.

Pengembangan karir bertujuan untuk meningkatkan kedudukan karyawan di perusahaan. Agar memiliki dampak yang baik bagi karyawannya, suatu perusahaan merancang pengembangan karir dengan baik untuk membantu karyawannya dalam berkarir dan menyesuaikan dengan tanggung jawabnya di perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan pengembangan karir kurang diperhatikan terhadap karyawannya, hal ini terlihat dari bentuk karyawan yang tidak mendapat promosi jabatan setelah bertahun-tahun kerja. Tercatat ada 4 orang karyawan yang sudah bekerja selama 5 tahun namun jabatannya masih sama seperti saat pertama masuk kerja. Karyawan yang melebihi target kerja juga tidak mendapat bonus dari perusahaan, hal ini berakibat pada produktivitas kerja karyawan kurang optimal dan mengakibatkan kurangnya semangat dalam bekerja.

Landasan Teori

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan upaya suatu perusahaan dalam merencanakan karir karyawannya dengan harapan agar dapat memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik. Sama halnya seperti yang diungkapkan (Utiarahman et al., 2023) bahwa pengembangan karir merupakan suatu kebutuhan yang harus ditingkatkan pada diri karyawan sehingga dapat memotivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut (Balbed & Sintaasih, 2019) Pengembangan karir adalah proses untuk meningkatkan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dalam (Handoko et al., 2018) pengertian pengembangan karir adalah sebuah perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar kualitas pegawai senantiasa dapat terjaga dan mampu meningkatkan semangat kerja untuk selalu melakukan hal-hal yang terbaik demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Sedangkan menurut (Kudsi et al.,

2018) Pengembangan karir ialah suatu usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, yang dilakukan berulang-ulang agar mendapatkan apresiasi dari perusahaan sebuah kenaikan jabatan.

Secara teori, baik perusahaan maupun karyawan bertanggung jawab atas pengembangan karir. Dalam upaya untuk menciptakan tujuan pengembangan karirnya, karyawan harus terarah dan terfokus terhadap pekerjaannya sehingga karyawan dapat mencapai karir sesuai apa yang direncanakan. Perencanaan merupakan sunatullah, karena sesungguhnya Allah menciptakan alam semesta dengan perencanaan yang matang. Sebagaimana Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Hasyr 59/18 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya : *Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.*

Adapun manfaat pengembangan karir :

1. Mengungkap potensi karyawan
2. Mendorong pertumbuhan
3. Memuaskan kebutuhan karyawan
4. Membuat pelaksanaan rencana – rencana kegiatan yang telah disetujui

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan karir

1. Prestasi kerja yang memuaskan
2. Pengenalan oleh pihak lain
3. Kesetiaan pada organisasi
4. Pembimbing dan sponsor
5. Dukungan para bawahan
6. Kesempatan untuk bertumbuh
7. Berhenti atas permintaan dan kemauan diri sendiri

Produktivitas kerja

Penilaian sumber daya manusia dapat dilihat dari produktivitasnya dalam bekerja, sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia yang efektif itu menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Menurut (Ariani et al., 2020) Produktivitas kerja merupakan peningkatan hasil kerja dan keterampilan yang sangat dipengaruhi pada keahlian pekerja serta dapat menghasilkan sebuah barang dan jasa. (Usman, 2016) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja yaitu kemampuan untuk menghasilkan output yang optimal untuk memaksimalkan manfaat dari infrastruktur dan fasilitas yang tersedia. Sedangkan menurut (Usman, 2016) Produktivitas kerja adalah sikap mental untuk menghasilkan sesuatu yang berkaitan dengan hasil akhir dari suatu pekerjaan yang didasarkan tingkat pelatihan dan disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Dalam kehidupan perusahaan, karyawan yang melakukan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan fokus maka perusahaan akan melakukan timbal balik atas usaha yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan dengan cara memenuhi kebutuhan karyawannya.

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan

3. Hubungan antar atasan dan bawahan

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Siyoto et al., 2015) metode penelitian kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian kuantitatif banyak menuntut penggunaan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasilnya.

Penelitian ini dilakukan di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan yang terletak di Jalan Jendral Sudirman Kecamatan Aek Kenopan Kabupaten Labuhan Batu, Sumatera Utara.

Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan yang berjumlah 15 orang. Dan teknik yang dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan angket dan observasi.

Teknik Anallisi Data

Uji t (Parsial)

Uji ini untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel berpengaruh secara terpisah sari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dimana $t_{tabel} > t_{hitung}$, H_0 diterima. Tetapi jika $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_1 diterima. Sama dengan $sig > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima H_1 ditolak, $sig < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji Determinasi

Uji determinasi atau R^2 merupakan uji yang sangat penting dalam regresi, karena dapat memberikan informasi baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat (Y) yang dapat diterangkan dengan variabel bebas (X). Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), maka variasi dari Y secara keseluruhan tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Kebalikannya apabila $R^2 = 1$ maka variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian ini untuk mengetahui apakah Pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan. Data diperoleh melalui penyebaran angket dan diolah menggunakan bantuan program SPSS version 23,0.

Tabel 1. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a		Unstandardized			Standardized				
Model		Coefficients		Std.	Coefficients	t		Sig.	
		B		Error	Beta				
1	(Constant)		18,048		2,044		8,831		,000
	X1		,437		,065	,882	6,738		,000
a. Dependent Variable: Y1									

Sumber : Output SPSS 23,0

Untuk mencari nilai t_{tabel} dapat dilihat perhitungan dibawah ini :

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= t(\alpha/2 ; n - k - 1) \\ &= t(0,05 / 2 ; 15 - 1 - 1) \\ &= 0,025 ; 13 \\ &= 2,160 \end{aligned}$$

Diketahui nilai signifikansi untuk pengembangan karier (X) terhadap Produktivitas kerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 6,738 > t_{\text{tabel}} 2,160$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tabel 2. Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 ^a	,777	,760	,88218
a. Predictors: (Constant), X1				

Sumber : Output SPSS 23,0

Hasil analisis variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa r square sebesar 0,777. Hal ini berarti variabel bebas yakni pengembangan karier (X) mempunyai kontribusi secara bersama – sama sebesar 77,7% terhadap variabel terikat (Y) yakni produktivitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 23,3% dijelaskan oleh faktor – faktor lain diluar dari penelitian ini.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan, berdasarkan pemaparan dari hasil penelitian pada pemaparan sebelumnya, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel Pengembangan Karir (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu nilai $t_{\text{hitung}} 6,738 > t_{\text{tabel}} 2,160$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karier (X) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Daftar Pustaka

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(2), 81–95.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PEMEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN. *Univerity of Alberta Dissertation*, 8(7), 4676.

- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v9i2.1977>
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Kurniadi, Y U., et al. (2020). Nusantara (Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial) JEPANG. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 408–420.
- Kusdiana, A., Hasiolan, L. B., & Fathoni, A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. AST Indonesia. *Journal Of Management*, 2(2), 1–7.
- Malinda, T. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Pengembangan karir karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tembilahan. *Jurnal Universitas Sarif Kasim Riau*, 1(4), 12.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Siyoto, S., Ali, & M, S. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. In *Dasar Metodologi Penelitian*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Issue April).
- Suwarno, & Aprianto, R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58–76.
- Tete, J., Rasyid, A., Sutisman, E., Zakaria, Pongtiku, A., & Sonjaya, Y. (2013). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Provinsi Papua. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Usman, I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya di Bontang. *eJournal Administrasi Bisnis*, 4(3), 911–922.
- Utiahman, Z., Popoi, I., & Maruwae, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Kelautan, Pertanian Kota Gorontalo. 1(1), 36–43.