

## **Pengaruh Pengembangan Karier dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Radar Malang**

Novi Dian Kristin

*(Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Kanjuruhan, Malang)*

*e-mail: novidiankristin@gmail.com*

Sri Wilujeng

Dianawati Suryaningtyas

*(Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Kanjuruhan, Malang)*

**ABSTRAK:** Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di Radar Malang. Penelitian ini dilakukan di Radar Malang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan explanatory research, jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial dan secara simultan. Pengaruh secara parsial yaitu pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh simultan yaitu pengaruh pengembangan karir dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Pengembangan karier, Komitmen karyawan dan Kinerja karyawan

**ABSTRAK:** The study is determine the effect of career development and employee commitment on employee performance at Radar Malang. This research was conducted at Radar Malnag. The population in this study amounted to 40 employees using saturated sample techniques. This research uses descriptive and explanatory research, this type of research is quantitative research. In this study shows the influence partial and simultan. Partial effect of career development on employee performance, employee commitment to employee performance. While the simultan influence of the career development and employee commitment to employee performance.

**Keywords :** Career Development, Employee Commitment and Employee Performance

### **PENDAHULUAN**

Berdasarkan informasi yang didapat oleh peneliti pada hasil wawancara dengan bagian HRD Radar Malang menyatakan bahwa kinerja karyawan yang ada di Radar Malang masih *Fluktuatif*, hal ini terbukti dengan pengembangan karier di Radar Malang yang tidak dilakukan bertahap melainkan jika ada jabatan yang kosong maka akan diadakan promosi jabatan, tapi hal ini kurang diketahui oleh karyawan karena tidak ada informasi mengenai promosi jabatan sehingga karyawan tidak akan mengetahui adanya jabatan yang kosong. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Perubahan teknologi mengharuskan perusahaan untuk mengikuti arah perkembangan teknologi yang ada saat ini. Perkembangan teknologi mengakibatkan karyawan harus aktif dalam menggunakan media sosial. Pengetahuan setiap berita yang akan dikeluarkan, perusahaan mewajibkan karyawan untuk selalu *up to date*, hal ini untuk menambah pengetahuan dan wawasan karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut. Keterikatan psikologi karyawan dengan perusahaan sangat erat, hal ini mengakibatkan karyawan dituntut untuk memenuhi target perusahaan setiap harinya dengan komitmen yang tinggi.

Penelitian yang membuktikan hubungan antara pengembangan karier dengan kinerja karyawan yang dilakukan Faustyna dan Jumani (2015) dengan penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa pengembangan karier mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karier merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Pengembangan karir yang ada di perusahaan sangatlah penting hal ini untuk menciptakan komitmen antara karyawan dengan perusahaan.

## *Pengaruh Pengembangan Karier dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Radar Malang*

Komitmen karyawan dipertanggung jawabkan dari hasil tugas dan kinerja setiap karyawannya. Hal ini terbukti Penelitian yang membuktikan bahwa hubungan antara komitmen dengan kinerja karyawan yang dilakukan George Massora (2017) dengan penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa komitmen karyawan memiliki pengaruh yang Signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah (1) apakah pengaruh pengembangan karier dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan?; (2) apakah pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan?; (3) apakah pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi perusahaan, tidak hanya sebagai penggerak operasional bagi perusahaan, tetapi sumber daya manusia dituntut untuk berperan penting dalam perusahaan dengan mengeluarkan pemikiran atau ide-ide, tenaga, dan kreatifitas yang dibutuhkan guna meningkatkan tujuan perusahaan. Maka perusahaan harus bisa mengelolah, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2014:67) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada 5 indikator menurut Mangkunegara (2014:75) yaitu: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketetapan Waktu, (4) Efektifitas, (5) Kemandirian.

Menurut Siagian (2012) Pengembangan Karier adalah seseorang karyawan ingin berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk waktu yang lama sampai usia pensiun. Ada 5 indikator menurut Siagian(2012) yaitu: (1) Perlakuan Yang Adil Dalam Berkariyer, (2) Kepedulian Para Atasan Langsung, (3) Informasi Tentang Berbagai Peluang Promosi, (4) Adanya Minat untuk di Promosikan, (5) Tingkat Kepuasan.

Menurut Mayer and Allen (2010) Komitmen Karyawan adalah kelekatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk setia menjadi anggota organisasi. ada 3 indikator menurut Mayer and Allen (2010) yaitu: (1) *Affective Comitmen*, (2) *Continuance Commitment*, (3) *Nomative Commitment*.

### **Hubungan Antar Variabel**

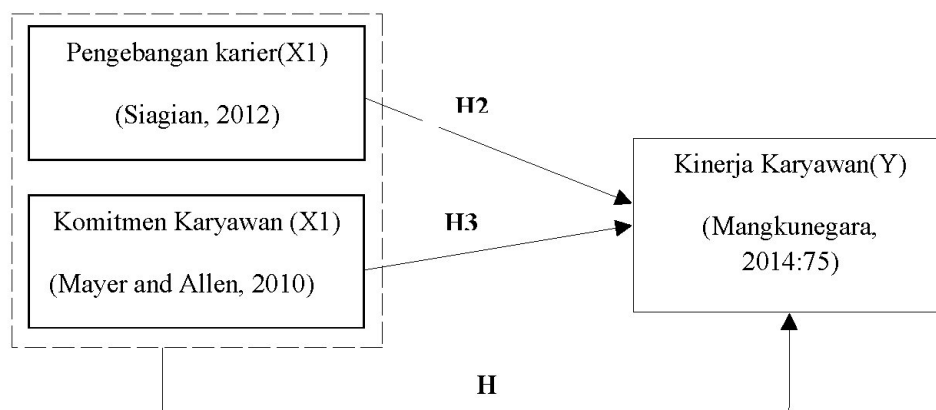
Pengembangan karier dan Komitmen Karyawan memiliki hubungan Simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan ini sebelumnya telah dibuktikan oleh Faustyna dan Jumani (2015) menyatakan bahwa Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan untuk hubungan Komitmen Karyawan dengan Kinerja Karyawan sebelumnya sudah dibuktikan oleh Massora George (2017) Menyatakan bahwa komitmen Karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Efriyaningsih Meina Eka (2017) juga membuktikan melalui penelitiannya yang menjelaskan bahwa secara simultan Pengembangan Karier dan Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Maka dari penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Pengembangan karier dan Komitmen Karyawan sama-sama berpengaruh secara Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengembangan Karier memiliki hubungan parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan ini sebelumnya telah dibuktikan oleh Saputra Angga Rahayu dan Hendriani Susi (2015) melalui penelitiannya menjelaskan hubungan antara Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari Penelitian tersebut ada pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Afriska Tri (2017) juga membuktikan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen Karyawan memiliki hubungan parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan ini sebelumnya sudah dibuktikan oleh Prabowo Gilang Adhi (2015) melalui penelitiannya menjelaskan hubungan antara Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hasil dari penelitian yang dilakukan Komitmen karyawan Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian Meidina Karina (2015) juga membuktikan bahwa Komitmen Karyawan terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

*Pengaruh Pengembangan Karier dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Radar Malang*

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dibentuk kerangka konsptual sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka konsep

Keterangan :

- > : Pengaruh secara Parsial
- > : Pengaruh secara Simultan

Dari kerangka konseptual yang diterangkan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 = Pengembangan karier dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Radar Malang

H2 = Pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Radar Malang.

H3 = Komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Radar Malang.

**METODE**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan *explanatory research*, jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 40 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh dari populasi sebanyak 40 karyawan tetap Radar Malang. Dalam penelitian ini mendapatkan data dengan cara menyebar kuisioner.

Adapun ruang lingkup penelitian ini yaitu penelitian ini mencakup variabel Pengembangan Karir, Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di Radar Malang.

**PEMBAHASAN**

Karakteristik responden dalam penelitian ini yakni berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status. Berdasarkan karakteristik responden tersebut dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin dominan perempuan sebanyak 21 orang atau 52,5%, usia antara 26-35 tahun berjumlah 36 orang atau 90%, dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 38 orang atau 95,5%, masa kerja sebanyak 36 orang atau 90% bekerja selama 5-9 tahun, berdasarkan jabatan yang dominan terdapat pada jabatan Redaksi 16 orang atau 40%. Hasil uji validitas dari masing-masing variabel penelitian sebagai pernyataan dikatakan valid untuk semua item sehingga dapat digunakan, hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,263. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dikatan reliable karena memiliki nilai *alpha cronbach* lebih dari 0,6.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel Independen	Unstandardizer Coefficients		Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	39,313	3,301		11,911	0,000

## Pengaruh Pengembangan Karier dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Radar Malang

Pengembangan karier (X1)	0,209	0,073	0,399	2,877	0,007
Komitmen Karyawan (X2)	0,308	0,100	0,429	3,088	0,004
<i>R Square (R<sup>2</sup>)</i>	0,743				
<i>Adjusted R Square</i>	0,528				
F = 22,788					
Sig. F = 0,000					

Sumber : Data diolah, 2019.

Hasil uji menunjukkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,24 sedangkan  $F_{hitung}$  22,788 sehingga dari perhitungan dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , dengan signifikansi  $0,000 \leq 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya pengembangan karir dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan untuk mengetahui pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan variabel Pengembangan karir (X1) menunjukkan nilai t hitung  $2,877 \geq 1,686$  t tabel dengan sig  $0,007 \leq 0,05$  berarti ada pengaruh dari variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima. variabel komitmen karyawan (X2) menunjukkan nilai t hitung  $3,080 \geq 1,686$  t tabel dengan sig  $0,004 \leq 0,05$  berarti ada pengaruh dari variabel komitmen karyawan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.

### Pengaruh Pengembangan karier dan Komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Radar Malang

Pengembangan karier dan komitmen karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kinerja karyawan dibentuk oleh indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, ternyata hasil yang dominan ternyata hasil yang dominan pada indikator kualitas dengan Kemampuan dalam bekerja hal ini dapat mengoptimalkan kinerja karyawan di perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Variabel pengembangan karier mempengaruhi kinerja karyawan dibentuk oleh indikator Perlakuan yang adil dalam berkarier, Kepedulian para atasan langsung, Informasi berbagai Peluang promosi, Adanya minat untuk dipromosikan, Tingkat kepuasan, ternyata hasil yang dominan pada indikator Adanya minat untuk dipromosikan implikasinya pada Memiliki Rencana karier sendiri dan variabel komitmen karyawan *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*, ternyata hasil yang optimal terdapat pada indikator *Normative commitment* implikasinya kepedulian terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pengembangan karier dan komitmen yaitu penelitian yang dilakukan oleh Meina Eka Efriyaningsih (2017) menyatakan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank BRI Kantor Cabang Teluk Betung kota Bandar Lampung

### Pengaruh Pengembangan karier terhadap kinerja karyawan Radar Malang

Hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena pengembangan karier dibentuk dari beberapa indikator Perlakuan yang adil dalam berkarier, kepedulian para atasan langsung, informasi berbagai peluang promosi, adanya minat untuk dipromosikan, tingkat kepuasan, ternyata hasil dominan pada indikator adanya minat untuk dipromosikan berimplikasi memiliki rencana karier sendiri, artinya setiap karyawan memiliki keinginan untuk meningkatkan jabatan didalam perusahaan dengan menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada setiap karyawan dengan menjunjung tinggi visi misi perusahaan.

Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan juga pernah diteliti sejalan dengan peneliti faustyana dan jumani (2015) menyatakan bahwa pengembangan karier terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan.

### Pengaruh komitmen terhadap Kinerja karyawan Radar Malang

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbentuk dari indikator *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*, terdapat pada indikator *Normative commitment* implikasinya kepedulian terhadap pekerjaan, karena setiap karyawan harus memiliki rasa memiliki untuk perusahaan, hal ini untuk memberikan dampak yang positif kepada perusahaan.

## *Pengaruh Pengembangan Karier dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Radar Malang*

Hasil penelitian sejalan dengan peneliti Karina Meidiana (2015) ada yang menyebutkan bahwa komitmen karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas tentang Pengembangan Karir dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja karyawan di Radar Malang. Dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengembangan Karir dan Komitmen Karyawan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Radar Malang. Pengembangan karir berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Radar Malang. Dan Komitmen Karyawan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Radar Malang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afriska, Tri. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Belinyu kab-upaten bangka. Skripsi Manajemendan Bisnis.
- Allen, N. J., dan Mayer, J. P. (2010). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. Jakarta: PTAlex Media Komputindo.
- Efrianingsih Meina Eka (2017). Pengaruh pengembangan karier dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank BRI Kantor cabang Teluk Betung kota Bandar Lampung. *Skripsi manajemen dan bisnis*.
- Fustyna, Jumani (2015). Pengaruh pengembangan karier dan disipline kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan Bisnis Vol.15, No.01*.
- Massora, George. (2017). Pengaruh komitmen karyawan, lingkungan kerja dan model pembelajaran terhadap kinerja karyawan (*Studi kasus pada tenaga pengajar Purwaka caraka music studio yogyakarta*).
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2014). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Meidiana, Karina. (2015). Pengaruh insentif dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta. Skripsi Manajemen dan Bisnis.
- Prabowo, Gilang Adhi (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Kusuma Sandang Mekarjaya Sleman Yogyakarta. Skripsi Manajemen dan Ekonomi.
- Saputra Angga Rahayu dan Hendriani Susi (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol VII No 1*.
- Siagian, P, Sondang. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.