

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT XYZ

1) Cessa Armaida W, 2) Adi Darmawan, 3) G.M. Djoko Hanantijo

PERBANAS INSTITUTE

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT XYZ. Adapun Faktor yang dianalisa adalah motivasi, pengembangan karier dan budaya kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan populasi karyawan PT. XYZ yang diambil menggunakan metode slovin yang menentukan jumlah sampling dengan teknik *simple random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner yang dijawab oleh responden. Diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Kata kunci: Motivasi, pengembangan karier, budaya organisasi dan kinerja karyawan

Perkembangan bisnis di era globalisasi menimbulkan dampak persaingan yang ketat di antara perusahaan-perusahaan dalam berbagai aspek, dalam rangka mencapai tujuan strategik, mendapatkan pasar yang tepat, untuk

menciptakan produk barang dan/atau jasa yang berkualitas dan lain sebagainya. Perusahaan dituntut untuk mempunyai keunggulan yang kompetitif lebih dari para pesaingnya. Salah satu modal penting dari perusahaan agar terus berkembang dan kompetitif adalah modal sumber daya manusia (SDM) dari perusahaan tersebut, yaitu karyawan. Karyawan merupakan aset yang vital dan strategik bagi perusahaan karena karyawan memiliki talenta, skills, kompetensi, inovasi dan kreativitas yang dibutuhkan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Kinerja perusahaan juga bergantung dengan kinerja karyawannya, karena kinerja yang dilakukan oleh karyawan sangat mempengaruhi efektivitas perusahaan. Jika karyawan produktif dan berkinerja baik, maka perusahaanpun akan ikut berkembang maju. Salah satu cara untuk mengetahui kinerja karyawan adalah dengan mengevaluasi dan menilainya.

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT XYZ yang berasal dari Korea Selatan. PT XYZ

merupakan perusahaan yang bergerak di bidang asuransi yang menyediakan berbagai produk asuransi seperti asuransi jiwa, kesehatan, pendidikan dan investasi. Dalam meningkatkan potensi dan bakat karyawan PT XYZ membuka kesempatan kepada karyawannya untuk melakukan *internal movement*, karena PT XYZ percaya bahwa mobilitas karyawan didalam perusahaan memberikan peluang untuk pengembangan karier dan kemajuan untuk kumpulan bakat sebagai bagian dari preposisi nilai karyawan perusahaan tersebut.

PT XYZ melakukan penilaian kinerja karyawan setiap satu tahun sekali di bulan Maret. Penilaian dipersiapkan di awal tahun dengan *KPI* yang telah ditentukan oleh manajemen. Setelah penilaian, para karyawan akan mendapatkan bonus berdasarkan nilai akhir *KPI* dan sesuai dengan keputusan manajemen.

Dalam hal meningkatkan kemampuan dan ketrampilan para karyawan, PT XYZ juga mengadakan pengembangan dalam bentuk berbagai pelatihan, baik pelatihan yang diselenggarakan secara internal, maupun pihak eksternal. Khusus pelatihan eksternal karyawan diminta untuk mengajukan proposal yang disetujui baik oleh atasan dan manajemen.

Selain pelatihan, PT XYZ mempunyai struktur jenjang karier untuk para karyawannya, namun tidak diberitahukan secara terbuka dan jelas sehingga banyak karyawan

yang tidak terlalu mengetahui tentang jenjang karier di PT XYZ.

Budaya kerja di Negara Korea Selatan mempunyai ritme kerja yang cepat dan sangat disiplin terhadap waktu. Hal inipun terjadi di dalam PT. XYZ, dimana para Pimpinan perusahaan dan karyawan bekerja sangat disiplin dalam manajemen waktu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT XYZ
2. Pengaruh pengembangan karier terhadap karyawan PT XYZ
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT XYZ
4. Pengaruh motivasi, pengembangan karier dan budaya organisasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT XYZ.

KAJIAN TEORI

KINERJA KARYAWAN

Pengertian kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russel (2001, dalam Priansa 2017:48) Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

MOTIVASI

Menurut Robbins (2016:118) motivasi adalah proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Motivasi merupakan suatu hal yang bisa membuat karyawan yang tadinya tidak semangat bekerja menjadi semangat dan rajin bekerja. Maslow (1943, dalam Fahmi 2017:101) mengatakan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan teintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

BUDAYA ORGANISASI

Menurut Kasmir (2016) budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang telah ada dan berlaku yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi disebut dengan budaya organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2012:80) budaya organisasi sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak.

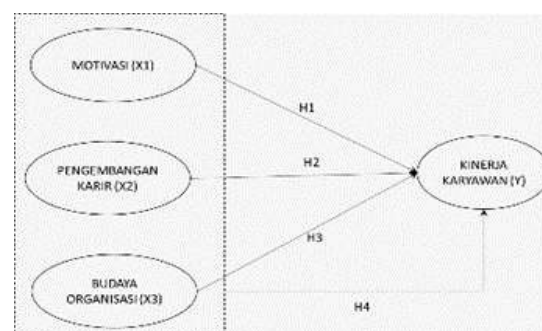
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:35), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang

digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sumber data yang digunakan peneliti adalah data primer, yang bersumber dari hasil jawaban kuesioner yang diperoleh pihak yang menjadi sumber data yaitu karyawan PT XYZ, Jakarta Selatan. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas (*independent*) yaitu Motivasi (X_1), Pengembangan Karier (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3), sedangkan variabel terikatnya (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* dari total populasi karyawan PT. XYZ. Berdasarkan deskripsi konseptual, review penelitian terdahulu dan kerangka konseptual tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



H₁: Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

H₂: Pengembangan karier berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

H₃: Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

H₄: Motivasi, Pengembangan Karier dan Budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

HIPOTESIS

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas (motivasi, pengembangan karier dan budaya organisasi) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Syarat pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5% adalah:

a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang di uji.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk melihat apakah variabel bebas (motivasi, pengembangan karier dan budaya organisasi) secara bersama-sama

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Syarat pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5% adalah:

a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang di uji.

DAFTAR PUSTAKA

Adinata, U. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 136-157.

Arifin, H. M. (2015). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 38-45.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.

Baroroh, A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Politeknik Ilmu

- Pelayaran Semarang). Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 65-80.
- Cessa Armaida W, Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karier, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ, Skripsi, Perbanas Institute, 2021
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Jurnal Magister Manajemen, 115-122.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi (Cetakan 2). Bandung: Alfabeta.
- Fauziah, J., Pongtuluran, J., & Aziz, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karier dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. Journal of Chemical Information and Modeling, 1689-1699.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, B. D. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Life Insurance. Journal of Chemical Information and Modeling, 1689-1699.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Katidjan, P., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen, 429-446.
- Manggis, I. W., Yuesti, A., & Sapta, I. K. (2018). The Effect of Career Development and Organizational culture to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variable in Cooperation in Denpasar Village. International Journal of Contemporary Research and Review, 20901-20916.
- Mangkunegara, A. P. (2014). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masambe, F., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 939-949.
- Nasution, F. N., Mariatin, e., & Zahreni, S. (2018). The Effect of Career Development and Organizational culture to Employee Performance. International Journal of Scientific Research and Management, 57-65.

- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kekaryawan dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rahayu, R. (2015). *Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Semarang Jaya Metro*.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robbins, P. S. (2017). *Organizational Behavior 17 Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, P. S., & Coulter, M. (2012). *Management 11 Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Shaputra, A. R., & Hendriani, S. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Kantor Wilayah Pekanbaru*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*.
- Sinambela, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Timothy, I. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Cocacola Amatil Indonesia Surabaya*. Agora.