

ANALISIS PERENCANAAN KARIER DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM JEMBER

Moh. Asrori, Toni Herlambang, Pawestri Winahyu
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember
E-mail : mohasrori89@gmail.com

ABSTRAK

Adanya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Pada penelitian ini pengambilan sampel sebanyak 50 responden pada karyawan PT. Telkom Jember. Data penelitian ini dikumpulkan dengan alat bantu berupa wawancara, observasi, dan kuesioner. Alat analisis menggunakan regresi linear berganda dengan software SPSS 21. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reabilitas, dan uji asumsi klasik yang didalamnya terdapat uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas serta uji hipotesis berupa uji t dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel perencanaan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : perencanaan karir, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

The existence of this study aims to determine the effect of career planning and work motivation on employee performance partially. In this study the sample stability of 50 respondents on employees of PT. Telkom Jember. The data of this research were collected with the aid of interview, observation, and questionnaire. Analyzer uses multiple linear regression with SPSS 21 software. The analysis used include validity test, reability test, and classical assumption test in which there is normality test, multicollinearity test, heterokedasticity test and hypothesis test in the form of t test and coefficient of determination test. The results showed that the variables of career planning and work motivation have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : career planning, work motivation, and employee performance.

LATAR BELAKANG

PT. Telekomunikasi Indonesia merupakan perusahaan penyedia layanan telekomunikasi di Indonesia. PT Telekomunikasi Indonesia Tbk atau biasa disebut Telkom merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang jasa layanan telekomunikasi dan jaringan di wilayah Indonesia dan karenanya tunduk pada hukum dan peraturan yang berlaku di Indonesia. Dengan statusnya sebagai Perusahaan milik negara yang sahamnya diperdagangkan di bursa saham, pemegang saham mayoritas Perusahaan adalah Pemerintah Republik Indonesia sedangkan sisanya dikuasai oleh publik.

PT. Telekomunikasi Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bertujuan fleksibilitas dan adaptabilitas untuk menyesuaikan kondisi lingkungan yang dinamis agar lebih menguasai konsumen dimana kini pola hidup konsumen selalu terus berubah. Hal ini terlihat bahwa PT. Telekomunikasi Indonesia melakukan transformasi dalam bisnis, transformasi infrastruktur, transformasi sistem dan model operasi serta transformasi sumber daya manusia yang diresmikan pada 23 Oktober 2009. PT. Telekomunikasi Indonesia melakukan berbagai transformasi agar dapat bersaing dengan kompetitor lain dalam mendapatkan pangsa pasar yang ada. PT. Telekomunikasi Indonesia perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Kinerja karyawan dapat bertahan dan meningkat tergantung perusahaan dalam pengelolaan rencana karir karyawannya agar terciptanya motivasi dan kepuasan kerja sehingga kinerjanya meningkat dan berujung pada meningkatnya kinerja perusahaan. Oleh karena itu, PT. Telekomunikasi Indonesia penting melakukan pengembangan karir karyawannya sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dibutuhkan agar tercapainya rencana karir sehingga kinerja karyawan semakin baik.

Perubahan yang terjadi begitu pesatnya di lingkungan bisnis membuat karyawan menjadi rawan terhadap kehilangan pekerjaan. Untuk itulah perencanaan karir menjadi sangat penting, karena saat ini keamanan kerja tidak lagi diukur dengan ada tidaknya pekerjaan yang dimiliki seseorang, atau besar

kecilnya ukuran organisasi tempatnya bekerja, namun diukur dari kemampuan seseorang untuk dapat mempekerjakan dirinya (Permatasari, 2007).

Pada perusahaan atau organisasi, seorang individu ataupun karyawan yang bekerja dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya guna untuk mengembangkan karir kedepannya sebagai salah satu kekuatan pada penerapan manajemen sehari-hari dengan cara mengasah setiap kompetensi-kompetensi yang dimiliki setiap karyawan di perusahaan. Dessler (2015) mengatakan bahwa perencanaan karir merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan seseorang atau individu dalam hal aksi kontribusi pada kesuksesan akan pemenuhan karir yang dicapai.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan adanya karir yang berkembang dengan baik di perusahaan atau organisasi akan menimbulkan keefektifan bagi setiap individu atau seseorang yang bekerja. Seorang karyawan dapat dikatakan sukses apabila karyawan tersebut dapat naik jabatan atau golongan ke yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Dengan demikian, tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai dan terwujud.

Perencanaan karir akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program Perencanaan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan *labour turn over*, dan akan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Bagi karyawan sendiri, perencanaan karir dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk menggunakan kesempatan karir yang ada. Khususnya bagi departemen sumber daya manusia akan mempermudah pemenuhan kebutuhan penyusunan personalia (*staffing*) internal organisasi (Permatasari, 2007).

Selain melihat perencanaan karir yang diberikan kepada karyawan faktor lain yang harus diperhatikan yaitu motivasi kerja. Untuk mencapai suatu sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah lepas dari motivasi seseorang untuk bekerja. Tanpa motivasi yang positif kualitas itu sendiri tidak akan tercapai. Banyak faktor dalam mempengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja lebih produktif.

Menurut Afriska (2017) motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan, bersikap dan bertindak laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang sangat tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu pegawai perlu membangkitkan motivasi kerja agar menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Perencanaan Karir

Menurut Supriatna dan Budiman (2010) menjelaskan : “perencanaan karier adalah aktivitas yang mengarah pada keputusan karier masa depan. Aktivitas perencanaan karier sangat penting bagi karyawan terutama untuk membangun kemampuan dalam menempuh karier masa depan.”

Perencanaan karier diartikan sebagai tindakan yang dilakukan secara sadar dan disengaja untuk memilih dan memutuskan tempat tinggal dan bekerja demi mencapai kehidupan yang bahagia dengan memperhatikan peluang dan berbagai alternative pilihan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Suwanto dan Priansa (2011) menyatakan motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan dalam Sunyoto (2012) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Sedangkan menurut Wibowo (2010) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan unsur

yang dalam motivasi itu sendiri meliputi unsur pembangkitan, menjaga, mengarahkann, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan terhadap rangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan unsur dalam motivasi itu sendiri meliputi unsur menunjukan insensitas, mengarahkan, menjaga, bersifat terus menerus dan adanya tujuan

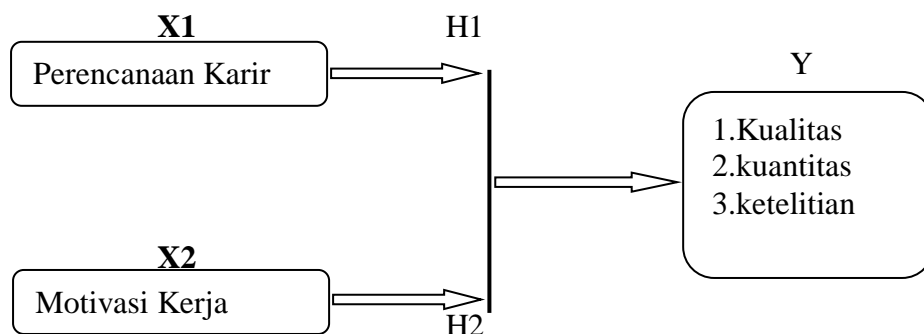
Kinerja

Mathis dan Jackson *dalam* Naliebrata (2007), mendefinisikan bahwa kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut : kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan dari waktu hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Kinerja menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong “Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, “ (Pasolong, 2007). Pengertian kinerja menurut Moehersono (2012) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Kerangka Konseptual

Variabel Independen :



Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikatnya dengan menggunakan Uji t (Uji Individual).

H1 : perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jember.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jember.

Definisi Operasional Variabel

Perencanaan Karir (X1)

Perencanaan karir merupakan kontrol pribadi atas pilihan karir, informasi tentang pekerjaan, organisasi yang mereka pilih, serta tugas dalam pekerjaan mereka. (Adekola 2011). Indikator dalam penelitian ini adalah :

1. Penempatan jabatan yang sesuai
2. Penugasan pekerjaan
3. Pengembangan diri

Motivasi Kerja (X2)

Motivasi adalah sebagai faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Hariandja (2009). Indikator dalam penelitian ini adalah :

1. Pemberian penghargaan
2. Promosi
3. Fasilitas

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Mangkuprawira dan Hubeis (2007). Indikator dalam penelitian ini adalah :

1. Kualitas
2. kuantitas

3.ketelitian

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi keseluruhan subyek penelitian merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.

Sesuai dengan tujuan penelitian ini maka sebagai populasi target penelitian adalah seluruh karyawan PT.Telkom Daerah Jember, yang berjumlah 100 karyawan.

Teknik Sampling

Pengambilan sample dengan menggunakan teknik *random sampling*, Penentuan ukuran sampel dari suatu populasi menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Menurut Gay *dalam* Umar (2008), menyatakan bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan desain penelitian deskriptif adalah minimal 10% dari populasi dan minimal 20% untuk populasi relatif kecil. Ukuran responden tersebut didasarkan pada pendapat Slovin:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

keterangan :

n = jumlah contoh

N = Jumlah populasi

e = Kesalahan yang ditolerir 10 %

Berdasarkan data di lapangan, PT. Telekomunikasi Jember memiliki jumlah karyawan sebanyak 100 karyawan. Berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10 % maka jumlah responden yang dibutuhkan adalah sebanyak 50 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Sig
1	Konstanta	2,195	0,145
2	Perencanaan Karir (X1)	0,353	0,003
3	Motivasi Kerja (X2)	0,474	0,000

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah :

$$Y = 2,195 + 0,353 X1 + 0,474 X2$$

1. Nilai konstanta 2,195 menunjukkan bahwa jika tidak ada aktivitas pada perencanaan karir dan motivasi kerja, maka nilai kinerja karyawan sebesar (2,195).
2. Nilai slope 0,353 pada perencanaan karir menunjukkan bahwa setiap kenaikan kegiatan perencanaan karir 1 tahun, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,353, dan sebaliknya.
3. Nilai slope 0,474 pada motivasi kerja, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kegiatan motivasi kerja 1 tahun, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,474, dan sebaliknya.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji t

Tabel 4.12 Hasil Uji t

No	Variabel	Item Uji				Keterangan
		Sig Hitung	Taraf Sig	T Hitung	T Tabel	

1	Perencanaan karir	0,003	0,05	3,125	1,6779	Signifikan
2	Motivasi Kerja	0,000	0,05	4,343	1,6779	Signifikan

Sumber : Lampiran 10

1. Variabel Perencanaan karir (X1) memiliki nilai t 3,125 > 1,6779 dan signifikansi $0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel Perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jember.
2. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai t 4,343 > 1,6779 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jember.

Pembahasan

Penelitian ini berusaha untuk memperoleh gambaran pengaruh perencanaan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jember. Setelah menganalisa permasalahan yang ditemukan mengenai sumber daya manusia PT. Telkom Jember, variabel perencanaan karir dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Jember, dibuktikan dengan analisa data menggunakan metode penelitian yang telah ditentukan. Dari hasil pengujian diperoleh pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel perencanaan karir di uji secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jember menghasilkan uji t sebesar $3,125 > t$ tabel 1.6787 dan nilai sig sebesar $0,003 < 0,05$.

Berdasarkan data diatas bahwa hipotesis pertama atau H_1 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jember.

Menurut Alberta (2007), Perencanaan karier diartikan sebagai tindakan yang dilakukan secara sadar dan disengaja untuk memilih dan memutuskan tempat

tinggal dan bekerja demi mencapai kehidupan yang bahagia dengan memperhatikan peluang dan berbagai alternative pilihan.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Massie (2017), menunjukkan bahwa perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja di uji secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jember menghasilkan uji t sebesar $4,343 > t$ tabel $1,6787$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan data diatas bahwa hipotesis kedua atau H2 dalam penelitian ini diterima yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jember.

Menurut Spurling dalam Mangkunegara (2007), motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Larasati (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data yang didapatkan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang analisis perencanaan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Jember, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Perencanaan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Variabel perencanaan karir mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Telkom Jember. Sehingga H1 yang menyatakan perencanaan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Variabel motivasi kerja mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Telkom Jember. Sehingga H2 yang menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian ini, maka ada beberapa saran yang penulis berikan yang berhubungan dengan perencanaan karir dan motivasi kerja, yaitu antara lain:

Saran Bagi Perusahaan

1. PT. Telkom Jember harus memperhatikan perencanaan karir yang ada karena variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika perencanaan karir karyawan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. PT. Telkom Jember harus memperhatikan motivasi kerja, karena variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi kerja karyawan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran Untuk Penelitian Lanjutan.

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan item pertanyaan pada kuesioner yang berbeda dengan pertanyaan kuesioner penelitian lainnya. Bagi peneliti selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan perencanaan karir dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriska 2017. Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo.

Hasibuan, Malayu S.P.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Ita Rifiani Permatasari, (2007). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Telkom Malang).

Mangkuprawira, S. dan A.S Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.

Massie, Renaldy. Tewel, Bernhard. Sendow, Greis. 2015. “*Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara*”. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol 15 No. 5.

Moehariono. 2012. *Pegukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Naliebrata, A. 2007. *Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Perhubungan Pemkab Bogor)*. Skripsi pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor.

Robbins, Stephen P. 2007. *Organizational Behavior*. Alih bahasa Harbani Pasolong. Prilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. IMDEKS STIE.

Sindi Larasati, (2014), Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).

Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Nuba Medika.

Supriatna, M & Budiman, N. 2010. *Layanan bimbingan karier di sekolah menengah kejuruan (e-book)*. Bandung: Departemen Pendidikan Nasional Universitas Pendidikan Indonesia.

Suwatno & Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Umar, H . 2008. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.