



Pengaruh Kompetensi & Masa Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram

Febria Nurmelia Marlina*¹, Layali Ihyani², Ega Dwi Putri Marswandi¹

¹Department of Management, Faculty of Economics and Business, Bumigora University, Mataram, Indonesia;

²Department of Accounting, Faculty of Economics and Business, Bumigora University, Mataram, Indonesia;

Kata Kunci

Kata kunci: Kompetensi,
Masa Kerja,
Pengembangan Karir

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan masa kerja terhadap pengembangan karir karyawan di PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan melibatkan 50 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda melalui SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan masa kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kompetensi memiliki pengaruh langsung dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja karyawan, sementara masa kerja berkontribusi pada peningkatan pengalaman dan keterampilan karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 84,6% pengembangan karir dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 15,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan kompetensi dan pemberdayaan masa kerja untuk menciptakan pengembangan karir yang optimal di lingkungan perusahaan.

Keywords

Keywords Competence,
Tenure, Career
Developmen

Abstract

This study aims to analyze the effect of competence and tenure on employee career development at PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram. A quantitative approach with a survey method was employed, involving 50 respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression through SPSS version 22. The results indicate that competence and tenure significantly and positively affect employee career development, both partially and simultaneously. Competence directly enhances professionalism and performance, while tenure contributes to increased experience and skills. The determination coefficient reveals that 84.6% of career development is influenced by these variables, while the remaining 15.4% is affected by other factors not examined in this study. This research highlights the importance of managing competence and leveraging tenure to optimize career development in corporate settings.

*Corresponding Author: **Febria Nurmelia Marlina**, Universitas Bumigora, Mataram, Indonesia

Email: febria@universitasbumigora.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.29303/jseh.v10i4.678>

History Artikel:

Received: 13 Oktober 2024 | Accepted: 20 Desember 2024

PENDAHULUAN

Pengembangan karir adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk membantu karyawan berusaha mengembangkan dirinya secara optimal dengan merencanakan karir masa depannya dalam perusahaan (Mangkunegara, 2004: 45).

Pengembangan karir yang baik merupakan salah satu tujuan yang diinginkan karyawan. Tercapainya tujuan-tujuan ini tergantung pada manajemen karir di satu sisi dan perencanaan karir di sisi lain. Atmaja (2014) menyatakan bahwa Perencanaan karir adalah suatu proses dimana seorang individu (karyawan)

dapat mengidentifikasi tujuan karir dan mengambil langkah-langkah untuk mencapainya. Perencanaan karir melibatkan identifikasi tujuan yang berhubungan dengan karir dan membuat rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam merencanakan karir, individu harus memiliki pengetahuan tentang potensi yang dimilikinya seperti keterampilan, minat, pengetahuan, motivasi dan karakteristik dijadikan dasar dalam memilih karir dan selanjutnya ditentukan dengan menentukan tahapan untuk mencapai karir profesional. Selain potensi pribadi seorang karyawan, kualitas perencanaan karirnya terutama ditentukan oleh kualitas pengelolaan karir di perusahaan.

Pengembangan karir karyawan dapat dilihat pada kompetensi yang dimiliki seorang karyawan, kompetensi sangat menunjang karir agar dapat berkembang dengan baik sehingga kinerja akan lebih profesional. Oleh karena itu, karyawan yang termotivasi untuk maju dalam karirnya hendaknya bekerja secara maksimal. Pekerjaan tersebut tergantung pada kompetensi yang dimilikinya. Perusahaan sebagai tempat berlindung, perusahaan harus selalu dekat, mendampingi, dan mendukung karyawan yang ingin berkembang secara profesional. Mulyasa (2013) menyatakan bahwa kemampuan adalah suatu tindakan yang tepat untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan berdasarkan kondisi yang dimaksudkan. Kemampuan tersebut terlihat dalam perilaku sehari-hari saat menjalankan tugas dan berinteraksi dengan lingkungan (Ayuningtyas, 2013).

Hal kedua yang mempengaruhi pengembangan karir adalah masa kerja, masa kerja dapat dinilai berdasarkan berapa lama seorang karyawan telah bekerja atau mengabdikan, sehingga setiap karyawan mempunyai rasa tanggung jawab, penguasaan, keberanian dan mawas diri terhadap kelangsungan hidup perusahaan, sehingga mempengaruhi jalur karirnya. Kemampuan karyawan juga dipengaruhi oleh jam kerjanya. Jika kemampuan ini bermanfaat bagi perusahaan, maka dapat menghasilkan prestasi kerja dan jalur karir yang positif.

Fenomena yang terdapat pada PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram adalah sebagian besar karyawan memiliki masa kerja yang cukup dan berkompoten. Hal tersebut merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan pengembangan karir di PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram. Berdasarkan pemaparan tersebut, peneliti

mengambil judul “Pengaruh Kompetensi Dan Masa Kerja Terhadap Pengembangan Karir Di PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram”.

Moehariono (2012) berpendapat bahwa kompetensi merupakan kombinasi dan keterampilan, atribut pribadi dan pengetahuan. Orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi harus memiliki kompetensi yang tinggi untuk mengikuti kebutuhan zaman dan perubahan yang terus berkembang. Adanya kompetensi yang tinggi maka pengembangan karir dapat dibatasi, hal tersebut sangat mempengaruhi efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya (Zurnali, 2010). Dengan demikian kompetensi yang tinggi akan dapat mempengaruhi pengembangan karir seseorang dalam dunia kerja. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1: Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram

Menurut Knoers & Haditono (2009) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki masa kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya adalah mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari penyebab munculnya kesalahan. Apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lama maka kesempatan dalam pengembangan karir lebih besar. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H2: Masa Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif (hubungan) kausal (sebab akibat). Penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan penelitian tersebut dapat dibangun teori yang dapat menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan gejala (Sujarweni, 2015). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner pada responden sebanyak 50 orang. Adapun teknik analisis data penelitian menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS Versi 22, diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

Model	Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)
1	0.066	0.200

Sumber: Data Diolah, 2024

Dari hasil uji normalitas dengan Kolomogrov-Smirnov (KS), diperoleh hasil signifikansi uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan uji normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai nilai residu yang berdistribusi normal.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang dapat ditunjukkan oleh variabel dependen dan independen. Persamaan dalam penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi

Model	Koefisien	t	Signifikan	Keterangan
Consanta	4.770	2.362	0.022	
Kompetensi	0.429	7.859	0.000	Diterima
Masa Kerja	0.566	8.706	0.000	Diterima

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, diperoleh hasil nilai T-tabel sebesar 1,677 dan nilai T-hitung variabel kompetensi sebesar 7,859 sehingga T-hitung > T-tabel. Selain itu terlihat dari nilai signifikansi kompetensi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir di PT Air minum Giri Menang (Perseroda) Mataram. Hasil perhitungan regresi linier berganda menunjukkan koefisien regresi kompetensi (X1) sebesar 0,429 (tanda positif). Tanda ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif atau searah antara kompetensi dengan pengembangan karir karyawan di PT Air minum Giri Menang (Perseroda) Mataram atau dengan kata lain semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi kesempatan dalam mengembangkan karir.

Nilai Thitung variabel masa kerja (X2) sebesar 8,706 sehingga Thitung > Ttabel. Selain itu terlihat

dari nilai signifikan variabel masa kerja sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel masa kerja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada PT Airminum Giri Menang (Perseroda) Mataram. Hasil perhitungan regresi linier berganda menunjukkan koefisien regresi masa kerja (X2) sebesar 0,566 (tanda positif). Tanda ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif atau searah antara masa kerja dengan pengembangan karir karyawan pada PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram atau dengan kata lain semakin tinggi masa kerja karyawan maka semakin tinggi kesempatan dalam pengembangan karir.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan

Model	df	F	Sig.
1 Regression	2	17.607	0.000

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas terlihat nilai Fhitung sebesar 128,952 dengan nilai Ftabel pada tingkat kesalahan 5% adalah 3,20 sehingga Fhitung > Ftabel (128,952 > 3,20) dan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1) dan variabel masa kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan karir (Y) pada PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram. Dengan demikian model dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.920	0.846	0.839

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui besarnya koefisien determinasi atau angka R2 pada R Square sebesar 0,846. Artinya, kemampuan seluruh variabel Independen dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen adalah sebesar 84,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 15,4 % dijelaskan oleh variabel Independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 22, dapat diambil kesimpulan terkait hipotesis bahwa pertama, Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Pengembangan Karir

Karyawan PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram. Hipotesis kedua, Masa Kerja berpengaruh positif terhadap Pengembangan karir Karyawan PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram. Sehingga dapat disimpulkan bahwa baik secara simultan dan parsial Kompetensi dan Masa Kerja berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT Air Minum Giri Menang (Perseroda) Mataram.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Atmaja, Twi Tandar. 2014. Upaya Meningkatkan Kemampuan perencanaan karir Siswa Melalui Bimbingan Karir dengan Penggunaan Media Modul. *Jurnal Psikopedagogia*. 3(2): 57-66.
- Ayuningtyas, D., Pusparahaju, A., & Ibrahim, S. 2013. KAJIAN TEORI A. Penelitian Terdahulu yang Relevan Penelitian tentang pengembangan karir dapat dibagi dalam dua model, yakni model pengembangan karir berdasarkan Peraturan Pemerintah No . 100 Tahun 2000 dan berdasarkan analisis jabatan . Model pengembang. 11–36.
- Knoers, Monks, F. J., & Haditono, S. R. 2009. Psikologi Perkembangan : Pengantar dalam Berbagai Bagiannya. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Moeheriono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mulyasa. 2013. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Zurnali, Cut. 2010. Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, And Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan. Bandung: Unpad Press.