

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT INDOTRUCK UTAMA
CABANG PALEMBANG**



Skripsi Oleh:
NATALIA GRACIA BANGUN
01011381924128
Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2023

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
#

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOTRUCK UTAMA CABANG PALEMBANG

Disusun Oleh:

Nama : Natalia Gracia Bangun

NIM : 01011381924128

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 19 Mei 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 23 Mei 2023

Ketua



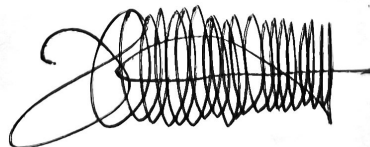
Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Anggota



Dr. Wita Farha WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Natalia Gracia Bangun
NIM : 01011381924128
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT INDOTRUCK UTAMA CABANG PALEMBANG**

Pembimbing :

Ketua : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Penguji : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 19 Mei 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 19 Mei 2023

Pembuat pernyataan,



Natalia Gracia Bangun

NIM. 01011381924128

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dimana skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk dapat meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya. Pada skripsi ini penulis mengambil judul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indotruck Utama Cabang Palembang.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Indotruck Utama Cabang Palembang. Melalui skripsi ini penulis berharap dapat bermanfaat bagi penulis, pembaca dan juga pihak lain. Penulis menyadari bahwa sesungguhnya skripsi ini mempunyai kekurangan dan keterbatasan, sehingga penyajian skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, segala kritik dan saran ke arah penyempurnaan sangat penulis harapkan. Atas perhatiannya penulis mengucapkan terima kasih.

Palembang, 19 Mei 2023



Natalia Gracia Bangun
NIM. 01011381924128

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penyelesaian studi maupun penyelesaian penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa banyak suka dan duka serta kesulitan yang dihadapi, namun semuanya dapat teratasi berkat adanya bantuan, bimbingan, pengarahan serta nasihat yang sangat berharga bagi penulis yang diberikan oleh banyak pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih banyak kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah menjadi tiang awan dan tiang api bagi penulis dalam setiap waktu. Terimakasih atas setiap berkat dan pertolongan-Mu yang selalu Engkau berikan.
2. Mama dan Tante tercinta penulis, Ibu Jeny dan Ibu Lily, yang dengan penuh kesabaran membesarkan, mendidik, selalu memberikan doa, serta memberikan segalanya baik materil maupun immateril demi kebaikan penulis. Semoga penulis bisa menjadi anak yang membahagiakan dan membanggakan Mama dan Tante. Serta keluargaku baik Nenek (Bee Tjoe Lien), Tante (Lina dan Ketty) dan juga kepada Paman (Hartono dan Sugianto), terimakasih atas segala doa, dukungan, dan kasih sayangnya.
3. Prof. Dr. Ir. H. Annis Saggaf, M.Sc.E, IPU., ASEAN.Eng selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

5. Isni Adriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku dosen pembimbing yang telah bersedia membimbing, memberikan saran serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. H. Dian Eka, S.E., M.M (Alm) selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
9. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas ilmu yang telah diberikan selama penulis menempuh studi.
10. Staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terkhusus Mba Al dan Kak Helmi yang telah membantu penulis dalam proses administrasi selama masa perkuliahan.
11. Nikolas Joni, S.E. selaku *Branch Head* di PT Indotruck Utama Palembang yang telah membantu penulis dalam proses penelitian skripsi ini.
12. Lauren, Celine dan Megah, terima kasih telah menjadi saudara dan sahabat yang sangat tulus dan juga baik bagi penulis. Semoga hubungan ini bisa terus kita rawat dan jaga sepenuh hati.
13. Vincent, Decky, Fufuk, Raynald, Vico, Naufal dan Alvin, terima kasih telah menjadi teman yang menyenangkan dan menghibur pada masa penulisan skripsi ini.

14. POBB, terutama Kak Dwi, Bang Marco, Bang Arthur dan Bang Jeremy, terima kasih atas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dan terima kasih telah menjadi kakak-kakak rohani terbaik selama masa perkuliahan.
15. Grup Keramat, terimakasih untuk semua informasi dan bantuan selama proses perkuliahan.
16. Teman-teman satu angkatan Manajemen 2019 Universitas Sriwijaya Kampus Palembang, untuk kenangan dari awal hingga akhir perkuliahan.
17. Dan yang terakhir untuk diri sendiri karena tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses yang harus dilalui dari awal hingga detik terakhir perkuliahan.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi penulis maupun pihak-pihak yang membutuhkan.

ABSTRAK

ASLI

JURU
FAKUL

N. EMEN

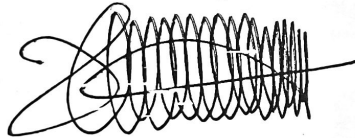
.....
.....
.....

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOTRUCK UTAMA CABANG PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Indotruck Utama Cabang Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Indotruck Utama Cabang Palembang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yang berjumlah 95 orang responden. Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh persamaan regresi $Y = 28,027 + 0,643X$ sementara nilai koefisien korelasi adalah sebesar $r = 0.592$ yang menunjukkan bahwa korelasi antara pengembangan karir dan kinerja karyawan berada pada kategori yang signifikan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 35,1% dan sisanya sebesar 64,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh $t_{hitung} (7,089) > t_{tabel} (1,661)$ maka hipotesis dapat diterima, artinya pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

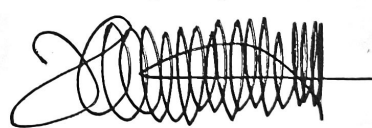
Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Pembimbing Skripsi



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA PALEMBANG

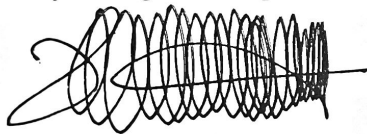
ABSTRACT

THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT INDOTRUCK UTAMA PALEMBANG BRANCH

This study aims to determine the influence of career development on employee performance at PT Indotruck Utama Palembang Branch. The research method used is a quantitative method. The data used in this research is primary data collected by the questionnaire technique. The sampling technique used was saturated sampling. The population in this study is all employees at PT Indotruck Utama Palembang Branch with sampling techniques using saturated sampling, which amounted to 95 respondents. Based on the results of this study, the regression equation $Y = 28,027 + 0,643X$ is obtained while the correlation coefficient value is $r = 0,592$, which indicates that the relationship between career development and employee performance is in a significant category. The determination coefficient value shows that career development has an impact on employee performance at 35.1% and the remaining 64.9% is influenced by other factors. Based on the results of the test of the hypothesis, obtained $t_{count} (7,089) > t_{table} (1,661)$ then the hypothesis are acceptable, meaning career development has a significant impact on employee performance.

Keywords: Career Development, Employee Performance

Head of Management Department



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Advisor



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Natalia Gracia Bangun

NIM : 01011381924128

Jurusan : Manajernen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

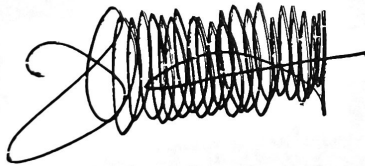
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR**

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDOTRUCK UTAMA

CABANG PALEMBANG

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tenses-nya dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Pembimbing



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Natalia Gracia B
NIM : 01011381924128
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Jambi, 19 Mei 2001
Agama : Kristen Protestan
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Batam Blok C No. 4 Lebak Bandung, Jambi
Alamat Email : ngraciaa19@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

SD : SD Xaverius 2 Jambi
SMP : SMP Xaverius 1 Jambi
SMA : SMA Xaverius 1 Jambi

RIWAYAT ORGANISASI

2020-2021 : Sekretaris I POBB UNSRI

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK.....	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....	9
STUDI KEPUSTAKAAN	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Pengembangan Karir.....	9
2.1.2. Kinerja Karyawan	16
2.2. Hubungan Antar Variabel	21
2.3. Penelitian Terdahulu.....	21
2.4. Kerangka Konseptual	31
2.5. Hipotesis.....	31
BAB III	32
METODE PENELITIAN.....	32
3.1. Ruang Lingkup Penelitian	32

3.2.	Rancangan Penelitian	32
3.3.	Jenis Data	33
3.4.	Sumber Data	33
3.5.	Metode Pengumpulan Data	34
3.6.	Populasi dan Sampel	35
3.7.	Uji Instrumen.....	35
3.7.1.	Uji Validitas	36
3.7.2.	Uji Reliabilitas	36
3.7.3.	Metode Suksesif Interval (MSI).....	37
3.8.	Uji Hipotesis.....	38
3.8.1.	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	38
3.8.2.	Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R ²).....	38
3.8.3.	Uji t	39
3.9.	Definisi Operasional Variabel.....	40
BAB IV		42
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		42
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.1.1.	Sejarah PT Indotruck Utama.....	42
4.1.2.	Visi, Misi, Slogan dan Logo PT Indotruck Utama.....	43
4.1.3.	Struktur Organisasi	44
4.2.	Gambaran Karakteristik Responden.....	46
4.2.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
4.2.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
4.2.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
4.2.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	50
4.2.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	51
4.3.	Distribusi Jawaban Responden.....	52
4.3.1.	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Pengembangan Karir (X)	52
4.3.2.	Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	60
4.4.	Uji Instrumen Penelitian.....	68
4.4.1.	Uji Validitas	68

4.4.2.	Uji Reliabilitas	70
4.4.3.	Metode Suksesif Interval (MSI).....	71
4.5.	Uji Statistik.....	72
4.5.1.	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	72
4.5.2.	Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	73
4.5.3.	Uji Hipotesis (Uji t).....	74
4.6	Pembahasan	76
BAB V.....		80
KESIMPULAN DAN SARAN.....		80
5.1.	Kesimpulan.....	80
5.2.	Saran.....	80
5.3.	Keterbatasan Penelitian	81
DAFTAR PUSTAKA		83
LAMPIRAN.....		86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Indotruck Utama Cabang Palembang tahun 2020 - 2022.....	2
Tabel 1.2 Tahapan Pengembangan Karir PT Indotruck Utama	4
Tabel 1.3 Data Promosi 2022 PT Indotruck Utama Cabang Palembang	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	39
Tabel 3.2 Definisi Operasional	40
Tabel 4.1 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Pengembangan Karir ...	53
Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir.....	69
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	70
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	71
Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	72
Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R^2)	74
Tabel 4.8 Hasil Analisis Uji Signifikansi.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.1 Logo PT Indotruck Utama.....	44
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Indotruck Utama Cabang Palembang.....	45
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	50
Gambar 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	87
Lampiran 2. Metode Suksesif Interval	93
Lampiran 3. Tabel r.....	97
Lampiran 4. Tabel t.....	100
Lampiran 5. Olah Data SPSS	103

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Faktor yang menjadi penggerak utama dalam sebuah operasional perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan dan menuju keberhasilannya tidak terlepas oleh kemampuan dan juga peran dari sumber daya manusia. Karena itu, perusahaan sendiri memiliki kewajiban untuk mengendalikan sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik (Putri & Ratnasari, 2019). Berdasarkan Werther dan Davis karyawan yang mampu, secara siap, serta siaga untuk mencapai tujuan dalam perusahaan disebut dengan sumber daya. Dengan demikian, dapat didefinisikan bahwa sumber daya manusia adalah kekuatan yang berdasar dari manusia-manusia yang mampu didayagunakan oleh perusahaan (Sutrisno, 2012).

Menurut Ajabar (2020) sumber daya manusia adalah faktor paling utama untuk sebuah perusahaan mencapai tujuannya. Sebuah perusahaan yang tidak mempunyai sumber daya manusia yang bermutu, akan dipastikan bahwa perusahaan tersebut pun tidak dapat bertahan serta berjalan baik di tengah persaingan yang sangat ketat meskipun dalam perusahaan tersebut memiliki teknologi yang canggih serta fasilitas yang mendukung. Di sisi lain, perusahaan harus bersiap untuk merugi karena pengelolaan yang kurang optimal apabila sumber daya manusia tidak memiliki kehandalan meskipun sudah banyak modal usaha yang digunakan dalam perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2017) guna membangun sumber daya manusia berkualitas, perusahaan memerlukan kinerja yang ideal dari karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi membawa kesuksesan dalam pencapaian tujuan perusahaan baik perusahaan besar maupun kecil. Kinerja merupakan cerminan tingkat perolehan atau hasil kerja yang dicapai dari segi kuantitas serta kualitas. Kinerja karyawan berbeda-beda, sehingga diperlukan prinsip efisiensi dan efektifitas untuk mencapai kinerja yang maksimal.

PT Indotruck Utama Cabang Palembang melaksanakan penilaian terhadap kinerja pada karyawan setiap tahunnya. Penilaian kinerja yang dilaksanakan didasarkan oleh beberapa aspek yang perlu diraih karyawan. Hasil dari pelaksanaan penilaian tersebut, dibagi menjadi predikat tertentu. Hasil dari penilaian pada kinerja karyawan di PT Indotruck Utama Cabang Palembang, dapat diperhatikan dalam Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Indotruck Utama Cabang Palembang tahun 2020 - 2022

Tahun	Jumlah Karyawan		Predikat Penilaian Karyawan (Orang)				
	Tetap	Kontrak	A	B	C	D	E
2020	52	40	9	38	3	-	42
2021	62	41	17	44	2	-	40
2022	56	44	1	63	3	-	33

Sumber: PT Indotruck Utama Cabang Palembang, 2022

Keterangan :

A: Jauh melampaui harapan atau target/*excellent* (920 – 1000)

B: Melampaui harapan atau target (760 – 919)

C: Memenuhi harapan atau target (440 – 759)

D: Kurang memenuhi harapan atau target (280 – 439)

E: Sangat kurang memenuhi harapan atau target (200 – 279).

Berdasarkan data yang ada pada Tabel 1.1 terlihat bahwa ternyata hasil evaluasi kinerja karyawan berbeda-beda dari tahun ke tahun. Dimana kinerja karyawan yang terlihat menurun pada tahun 2020 dan 2022. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan belum mampu mempertahankan kinerja yang dimilikinya setiap tahun, dimana karyawan sendiri diwajibkan mampu mencapai target dalam pekerjaan yang sudah ditetapkan dari perusahaan.

Salah satu dari banyak faktor yang menjadi pengaruh dalam pencapaian kinerja seorang karyawan adalah pengembangan karir. Pernyataan ini selaras dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh Syahputra & Tanjung (2020). Dinyatakan bahwa pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, Rosyidawati (2018) pada penelitiannya juga mengungkapkan variabel pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Caroline & Susan (2014) menemukan bahwa jika seorang pemimpin berharap menjadi *top performer* di perusahaannya, mereka harus menyadari faktor-faktor yang menjadi pengaruh dalam kinerja seorang karyawan, termasuk pada pengembangan karir. Perusahaan dan juga karyawan sendiri akan dapat diuntungkan ketika memiliki perencanaan dan pengembangan karir yang jelas. Pengembangan karir mampu menjadi alasan utama meningkatnya efisiensi serta motivasi karyawan di tempat kerja, sehingga mengurangi turnover dan memberi karyawan kesempatan untuk berkembang. Sehingga, karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya serta kualitasnya untuk dapat mencapai karir yang memuaskan melalui pengembangan karir.

Adapun tahapan pengembangan karir karyawan pada PT Indotruck Utama adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2 Tahapan Pengembangan Karir PT Indotruck Utama

No.	Jabatan	Keterangan
1.	Pelaksana	- Pendidikan minimal SMA &
2.	<i>Staff (Junior/Senior) – Mechanic</i>	dilaksanakan sekali dalam
3.	<i>Officer (Junior/Senior) – Foreman</i>	setahun (<i>Supervisor</i> kebawah)
4.	<i>Supervisor</i>	- Pendidikan minimal D3 &
5.	<i>Assistant Manager</i>	dilaksanakan sesuai dengan
6.	<i>Manager</i>	kebutuhan (<i>Supervisor</i> keatas)
7.	<i>Deputy General Manager</i>	- Masa jabatan pada posisi awal
8.	<i>General Manager</i>	minimal 3 tahun
9.	<i>Deputy Directur</i>	- Hasil penilaian akhir (kinerja) 3
10.	<i>Directur</i>	tahun berturut-turut minimal B

Sumber: PT Indotruck Utama Cabang Palembang, 2022

Pengembangan karir pada karyawan di PT Indotruck Utama Cabang Palembang dapat dikatakan berjalan dengan lambat. Salah satu tolak ukur dalam pengembangan karir menurut Busro (2018) ialah adanya kejelasan karir yang didalamnya terdapat indikator mengenai kenaikan pangkat atau promosi secara jelas. Namun, pada PT Indotruck Utama Cabang Palembang, promosi-promosi jabatan tidak terlaksana sebagaimana mestinya. Untuk menunjukkan adanya fenomena terkait dengan pengembangan karir pada PT Indotruck Utama Cabang Palembang dapat dilihat di Tabel 1.3 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.3 Data Promosi 2022 PT Indotruck Utama Cabang Palembang

No.	Jabatan	Jabatan yang diusulkan	Realisasi (Orang)	Keterangan
1.	Apprentice (Akselerasi)	Mechanic 1	2	Masa kerja 2 tahun
2.	Apprentice (Akselerasi)	Mechanic 1	4	Masa kerja 3 tahun
3.	Mechanic 2	Mechanic 3	1	Masa kerja 8 tahun
4.	Mechanic 3	Foreman	1	Masa kerja 14 tahun
5.	Staff	Officer	1	Masa kerja 10 tahun
6.	Officer	Senior officer	1	Masa kerja 15 tahun
7.	Foreman	Supervisor	1	Masa kerja 10 tahun
8.	Supervisor	Ass manager	1	Masa kerja 15 tahun
Total			12	

Sumber: PT Indotruck Utama Cabang Palembang, 2022

Dari hasil observasi di atas dapat terlihat bawa realisasi pengembangan karir karyawan pada PT Indotruck Utama Cabang Palembang masih tergolong cukup lambat, hal tersebut ditunjukkan dengan melihat adanya karyawan yang baru dipromosikan setelah masa kerja 10 tahun lamanya dari jabatan awal *Staff* menjadi *Officer*, yang dimana seharusnya promosi dapat dilakukan sejak masa kerja 3 tahun pada posisi awal. Hal ini disebabkan oleh pengembangan karir di PT Indotruck Utama Cabang Palembang tidak hanya ditentukan melalui capaian kerja karyawan, dikarenakan kesempatan yang diberikan perusahaan kurang sehingga peluang karyawan untuk bertumbuh kecil. Permasalahan ini tentunya menjadi sebuah hambatan pada pengembangan karir karyawan PT Indotruck Utama Cabang Palembang.

Beberapa tahun belakangan ini terdapat beberapa penelitian yang meneliti terkait pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Diantaranya yaitu penelitian Firman (2021) yang dimana hasil penelitiannya memperlihatkan jika pengembangan karir secara positif serta signifikan mempengaruhi kinerja dari

karyawan pada Aswin Hotel dan Spa Makassar. Hasil yang serupa dari Sularmi & Banjal (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Unibless Indo Multi untuk dapat menjalankan pekerjaan yang optimal. Selain itu, penelitian dari Sutoro (2019) juga menunjukkan hasil yang positif terkait pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT BCA Finance Jakarta.

Namun, beberapa penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda seperti salah satunya yang ditunjukkan pada penelitian Rialmi & Patoni (2020) yang mendapatkan bahwasanya variabel pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah. Selanjutnya, hasil penelitian Napitupulu, et al., (2017) juga mengungkapkan pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor publik di Indonesia. Hasil yang serupa dari penelitian Putri & Ratnasari (2019) juga membuktikan bahwa pengembangan karir tidak mempengaruhi kinerja pada karyawan pada PT Asuransi Takaful Batam.

Melalui apa yang telah didapatkan dari data di atas, penulis menemukan bahwa masih terdapat permasalahan yang bersangkutan dengan pengembangan karir yang memiliki imbas terhadap kinerja karyawan yang menurun pada PT Indotruck Utama Cabang Palembang dan juga karena masih terdapat inkonsistensi dari penelitian sebelumnya. Maka dari itu, penelitian ini sangat penting untuk dilakukan karena penulis menyimpulkan bahwa masih terdapat fenomena yang harus diteliti lebih lanjut terkait dengan permasalahan tersebut.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Indotruck Utama Cabang Palembang?.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Indotruck Utama Cabang Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Mengacu dengan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini mempunyai manfaat seperti di bawah ini:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Berdasarkan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat menjadi informasi untuk kajian empiris mengenai dampak pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga dimaksudkan untuk menjadi referensi dasar bagi mahasiswa dan peneliti lain dalam pengembangan penelitian.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Sebagai salah satu referensi yang dapat memberikan pengetahuan kepada manajer SDM, mahasiswa dan para akademisi mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

2. Menjadikan penelitian ini sebagai sumber untuk mengevaluasi terutama manajer SDM guna dapat menentukan program tentang pengembangan karir dengan lebih baik untuk dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Aini, I. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Pajak Pratama Klaten)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ajabar. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Arifin, A. H., Saputra, J., Raza, H., & Puteh, A. (2020). The Influence Of Recruitment And Career Development Towards Employee Performance: A Mediating Role Of Competence Developing Sustainable Resource Management Indices for Hulu Terengganu Heritage and Socioeconomy View project food security View project The Influence Of Recruitment And Career Development Towards Employee Performance: A Mediating Role Of Competence. *International Research Association for Talent Development and Excellence*, 12(1), 1040–1055. <http://www.iratde.com>
- Azizah Hamidah, S., Dewi, R., & Liana, V. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at PT Angkasa Pura Solusi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 550–559.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Farin, N. Della, Yantu, I., & Monoarfa, V. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *JAMBURA Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1). <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Firman, A. (2021). *The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (Edisi Sembilan)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Kuncorowati, H., Noor Rokhmawati, H., Supardin, L., & Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta, S. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 10(1), 27–35.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPF
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Sepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muslimat, A. (2020). The Effect of Placement and Career Development on Employee Performance of PT. Mandiri Karya in Jakarta. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 10(1), 183–194. <http://ojs.unm.ac.id/iap>
- Napitupulu, S., Haryono, T., Laksmi Riani, A., Sawitri, H. S. R., & Harsono, M. (2017). The impact of career development on employee performance: an empirical study of the public sector in Indonesia. *International Review of Public Administration*, 22(3), 276–299. <https://doi.org/10.1080/12294659.2017.1368003>
- Novitayanti, D., AB, M. D., & Nasution, N. (2020). The Effect of Career Development and Motivation of Employee Performance in Syariah Mandiri Bank Regional III Office Jakarta. *JURNAL EKONOMI DAN PERBANKAN SYARIAH*, 8(1), 44–62. <https://doi.org/10.46899/jeps.v8i1.175>
- Permata Sari, D., & Candra, Y. (2020). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, SELF EFFICACY, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Sistem Informasi*, 1(3). <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. In *Seminar Nasional Cendekiawan ke* (Vol. 4).
- Rialmi, Z., & Patoni, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 210–221. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v4i2.129>
- Riskawati, Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah MEA(Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(1).
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Grafindo.
- Robbins, S. (2016) dalam Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit: Gaya Media
- Rosyidawaty, S., Manajemen, P. M., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TELKOMSEL REGIONAL JAWA BARAT. *EProceedings of Management*, 5(1), 428. www.telkomsel.com

- Rummler, & Brache. (1995). *Improving Performance: How to Manage the White Space on The Organizational Chart*. Wiley.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Setyawati, N., Woelandari, D., & Rianto, M. (2022). Career Development, Motivation and Promotion on Employee Performance. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research, 1*(9), 1957–1970. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i9.1453>
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suherman. (2012). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Sularmi, L., & Panda Bajal, T. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan di PT Unibless Indo Multi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3, 294–302. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4867>
- Sulistiyani, A.T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I., & Laksemimi, K. D. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian* (H. Persada, Ed.). Nilacakra.
- Sutoro, Moh. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BCA Finance Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif, 2*.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Syahputra, D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3*(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130>
- Wau, J., & Purwanto, P. (2021). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, WORK MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.262>
- Werther, William B. & Keith Davis. (1996). *Human Resources and Personal Management*. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.
- Yunanti, S. (2020). THE EFFECT OF CAREER PLACEMENT AND DEVELOPMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 4*(2)