

# **Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang**

**Indri Nur Ulfah<sup>1</sup>, Budi Rismayadi<sup>2</sup>, Neni Sumarni<sup>3</sup>**

[mn17.indriulfah@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn17.indriulfah@mhs.ubpkarawang.ac.id),

[budirismayadi@ubpkarawang.ac.id](mailto:budirismayadi@ubpkarawang.ac.id)<sup>2</sup>[nenisumarni@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:nenisumarni@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana

Perjuangan Karawang, Indonesia.

## **Ringkasan**

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui pengembangan karir; (2) Mengetahui disiplin kerja; (3) Mengetahui kinerja karyawan; (4) Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan; (5) Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan; (6) Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja secara bersama-sama; terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, (1) Pengembangan Karir yang terdapat pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang yaitu baik. (2) Disiplin Kerja yang terdapat pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang yaitu baik. (3) Kinerja Karyawan yang terdapat pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang yaitu baik. (4) Terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang. (5) Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang. (6) Terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Disiplin Kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang.

**Kata kunci:** Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan merupakan suatu bentuk dari organisasi yang mempunyai berbagai tujuan dan sasaran. Tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai melalui pendayagunaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu perusahaan guna mencapai tujuan dan sasaran tidak peduli itu perusahaan besar atau kecil. Departemen SDM dapat membantu pengembangan diri pegawai organisasi yang bersangkutan dengan sistem yang baik.

Menurut Hasibuan (2013:10) Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai berikut, "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Kemudian Mangkunegara (2013:2) menjelaskan bahwa, "Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan,

Pengembangan Karir, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat”.

PT Pos Indonesia cabang kabupaten Karawang merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang layanan pos, menyelenggarakan pengembangan karir bagi pegawainya berdasarkan latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Handoko (2014:123) mendefinisikan Pengembangan Karir yaitu, “Pengembangan Karir adalah Peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir”. Selanjutnya Hasibuan (2013:69) mendefinisikan mengenai Pengembangan Karir sebagai berikut, “Pengembangan Karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan”. Kemudian Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara (2013:77) menjelaskan bahwa, “Pengembangan Karir merupakan aktivitas kepegawaian dalam membantu para pegawai untuk merencanakan masa depan karir mereka sehingga para pegawai bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimal”.

Dalam mencapai tujuan perusahaan maka perusahaan haruslah memperhatikan pengembangan karir dari karyawannya. Pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu, salah satu faktor yang sering mempengaruhi Sumber Daya Manusia selain pengembangan karir adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam menjalankan standar organisasional perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran Rivai dan Sagala (2011:825) mendefinsikan Disiplin Kerja sebagai berikut:”Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma yang berlaku.”. Selanjutnya menurut Setiyawan dan Waridin (2006:189) memberi penjelasan Disiplin Kerja adalah :”Disiplin Kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan

organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula”.tujuan perusahaan.

Kedisiplinan seseorang mempunyai peran penting dalam kinerjanya. Seseorang dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan lebih produktif dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah. Berkurangnya kesalahan kerja dan tercapainya target kerja adalah salah satu bukti bahwa pentingnya disiplin dalam bekerja di perusahaan tersebut.

Suatu perusahaan sangat diperlukan guna meningkatkan pula kinerja pada perusahaan tersebut, sehingga tercipta kualitas-kualitas SDM unggul dan berkualitas. Mengingat hal tersebut tentunya dapat meningkatkan pula mutu dan kualitas dari perusahaan itu sendiri dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai PT Pos Indonesia Persero Kabupaten Karawang dalam berorganisasi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawab. kinerja seorang pegawai dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai – nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja.

Mangkunegara (2011:9) menyatakan bahwa, “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kemudian Mangkuprawira (2009:220) menjelaskan bahwa, “Performance atau Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi”. Sedangkan Rivai dan Sagala (2011:548) berpendapat bahwa, “Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang di Kabupaten Karawang bergerak dalam bidang usaha seperti Jasa kurir, logistic, dan Transaksi keuangan. Sudah semestinya PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang memperhatikan Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja para karyawannya. Namun terdapat fenomena masalah yang

terjadi mengenai Pengembangan Karir yaitu akhir-akhir ini banyak para karyawan yang sudah waktunya istirahat (pensiun) dan pada akhirnya banyak karyawan yang merangkap jabatan untuk menggantikan karyawan yang pensiun tersebut, padahal seharusnya melakukan perekrutan karyawan baru untuk mengatasi hal tersebut.

Peningkatan suatu kinerja karyawan di suatu institusi pemerintah ataupun suatu perusahaan sangat diperlukan guna meningkatkan pula kinerja pada perusahaan tersebut, sehingga tercipta kualitas-kualitas SDM unggul dan berkualitas.

Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang di Kabupaten Karawang terdapat masalah pula tentang masalah yang terjadi mengenai Pengembangan Karir yaitu akhir-akhir ini banyak para karyawan yang sudah waktunya istirahat (pensiun) dan pada akhirnya banyak karyawan yang merangkap jabatan untuk menggantikan karyawan yang pensiun tersebut, padahal seharusnya melakukan perekrutan karyawan baru untuk mengatasi hal tersebut. Jumlah tenaga kerja kontrak cukup banyak dan yang diangkat menjadi karyawan tetap hanya beberapa saja dari tahun ke tahunnya.

Fenomena masalah disiplin kerja yang terdapat pada PT Pos Indonesia Kabupaten Karawang adalah adanya karyawan yang datang terlambat dari waktu ke waktu dan ada juga yang dikenakan surat peringatan (SP) pada karyawan pada PT. Pos Indonesia. Surat peringatan 1 adalah sebuah peringatan tertulis yang diberikan pada karyawan yang telah melakukan pelanggaran di PT. Pos Indonesia.

Fenomena yang terjadi mengenai Kinerja Karyawan dikarenakan adanya fenomena masalah mengenai Pengembangan Karir dan disiplin kerja yaitu banyak karyawan yang berpengalaman dan lama bekerja di perusahaan tersebut resign karena tidak diperpanjang masa kerjanya. Hal ini tentu sebenarnya jika perusahaan menyadari bahwa kerugian besar dengan membiarkan karyawan berpengalaman resign dan memilih karyawan baru yang minim bahkan tidak memiliki pengalaman bekerja sebelumnya.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan fokus penelitian “Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang.

## **METODE**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dan asosiatif, Desain yang penulis gunakan di dalam penelitian ini yaitu metode analisis kuantitatif. Maka data yang diperoleh dari sampel penelitian ini dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Artinya baik penelitian deskriptif dan penelitian asosiatif dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja pada PT. Sugiyono (2015:80) menyatakan, “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Sampel dalam penelitian ini adalah hanya Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang yaitu sebanyak 180 orang. Sugiyono (2018:149) menyatakan, “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus slovin, Artinya sampel pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Karawang yang akan menjadi responden 124 orang dalam penelitian ini.

Sugiyono (2015:137) menyatakan, “Pengumpulan data adalah catatan peristiwa-peristiwa atau hal-hal atau keterangan-keterangan tau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian. Pengumpulan dapat dilakukan dengan berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara”.

Dalam metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai sumber data dan jenis data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada para responden atau sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2015:137). Data primer adalah data-data yang dikumpulkan dan diolah oleh peneliti secara langsung dari objek penelitian yang diteliti (Sugiyono, 2015:137). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan 2 (dua) cara yaitu dokumentasi dan riset kepustakaan (Sugiyono, 2015:137).

Instrumen penelitian yang digunakan penulis adalah kuesioner, yang telah disusun oleh penulis yang nantinya akan dibagikan kepada responden. Metode analisis data

yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis kuantitatif. Namun sebelum memulai kedua langkah tersebut, angket atau kuesioner yang akan diolah datanya harus melalui uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu.

Berikut ini merupakan teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini: Uji validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas dan Uji Hipotesis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Berdasarkan Analisis Deskriptif Variabel X1 (Pengembangan Karir). Pengembangan Karir yang terdapat pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang yaitu baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor Pengembangan Karir (X1) sebesar 47,98 terletak pada interval kelas 47,1 – 53,7 yaitu baik.
2. Berdasarkan Analisis Deskriptif Variabel X2 (Disiplin Kerja) Disiplin Kerja yang terdapat pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang yaitu baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor Disiplin Kerja (X2) sebesar 44,79 terletak pada interval kelas 41,1 – 50,7 yaitu baik.
3. Berdasarkan Analisis Deskriptif Variabel Y (Kinerja Karyawan) Kinerja Karyawan yang terdapat pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang yaitu baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor Kinerja Karyawan (Y) sebesar 45,79 terletak pada interval kelas 41,1 – 50,7 yaitu baik.
4. Berdasarkan analisis pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang karena nilai t hitung (6,361) lebih besar daripada nilai t tabel (1,979) sehingga H1 diterima serta nilai t hitung terletak pada daerah penolakan H0 atau H1 diterima.
5. Berdasarkan analisis pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang karena nilai t hitung (8,851) lebih besar daripada nilai t tabel (1,979) sehingga H1 diterima, serta nilai t hitung terletak pada daerah penolakan H0 atau H1 diterima.
6. Berdasarkan analisis pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Disiplin Kerja

(X2). Terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Disiplin Kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang karena nilai t hitung (3,900) lebih besar daripada nilai t tabel (1,979) sehingga H1 diterima, serta nilai t hitung terletak pada daerah penolakan H0 atau H1 diterima.

7. Berdasarkan analisis pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang karena nilai F hitung (57,237) lebih besar daripada nilai F tabel (3,07) sehingga H1 diterima, serta nilai F hitung terletak pada daerah penolakan H0 atau H1 diterima.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir yang terdapat pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang yaitu baik.
2. Disiplin Kerja yang terdapat pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang yaitu baik.
3. Kinerja Karyawan yang terdapat pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang yaitu baik.
4. Terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang.
5. Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang.
6. Terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Disiplin Kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang.
7. Terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Karawang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Ardana, K. dkk. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2014) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2009) *Bisnis, manajemen dan Sumber daya Manusia*. Jakarta.
- Mathis, R. L. dan J. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riduwan. (2009) *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Jakarta: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Garfindo Persada.
- Robbins. Stephen. P., Coulter, M. (2012) *Management*. Jakarta, England.: Eleventh Edition.
- Savitri., Citra.dan Enjang Suherman. 2018. Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Pegawai UBP Karawang. *Jurnal Buana Ilmu: LPPM Universitas Buana Perjuangan Karawang*. Vol 2 No 2. Hal 130-144
- Suherman, Enjang., Suroso. 2019. Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. XYZ Karawang (Studi Divisi PPIC Departemen P4C). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif: Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang*. Vol 5. No. 1. Hal 83 -101
- Sugiyono. (2011) *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014a) *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, W. (2014b) *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supranto, J. (2009a) *Statistik, Teori dan Aplikasi, Jilid 1*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Supranto, J. (2009b) *Statistik, Teori dan Aplikasi, Jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sutrisno, E. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Wibowo. (2016) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

