

PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENGUKUR TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK (BJB) CABANG SUKABUMI

Lulu Luthfiani, Acep Samsudin dan Kokom Komariah

Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Indonesia

Email: lululuthfiani@ummi.ac.id, acepsamsudin@ummi.ac.id dan ko2mpuspa@ummi.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 17 Juli 2020 Diterima dalam bentuk revisi 10 Agustus 2020 Diterima dalam bentuk revisi	Tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan tentang pengembangan karir dan produktivitas kerja karyawan. Kemudian untuk mengukur produktivitas kerja karyawan sejauh mana mempengaruhi PT. Bank BJB Cabang Sukabumi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan pendekatan asosiatif. Adapun populasi ini pada seluruh karyawan yang berjumlah 140 karyawan dengan menggunakan sampel sampling jenuh. Penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer, pengukuran penelitian menggunakan skala <i>likert</i> . Dalam teknik analisis data koefisien determinasi dengan pengujian hipotesis Uji T dengan bantuan software SPSS versi 24. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank BJB kantor cabang Sukabumi (2) Hasil menunjukkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 44,4% dan 55,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. (3) Berdasarkan dari hasil perhitungan menunjukkan persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut : $Y = 0,2669 + 0,824X$. Koefisien regresi bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh pengembangan karir adalah pengaruh positif.
Kata kunci: Pengembangan Karir; Produktivitas dan Kerja Karyawan	

Pendahuluan

Zaman milenial ini membuat dunia perbankan semakin cepat berkembang semenjak Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) menembus Indonesia sejak tahun 2015. Perusahaan perbankan telah mengalami perubahan besar dalam beberapa tahun terakhir. Ini menunjukkan bahwa setiap perusahaan harus bisa lebih baik serta mampu berkompetisi dengan perusahaan di dalam Negeri maupun dengan perusahaan Asing.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi penopang inti perusahaan yang seharusnya bisa lebih baik dan berdaya saing tinggi, begitupun perusahaan seharusnya sadar akan pentingnya sumber daya alam sebagai aset yang paling berharga yang lebih memberdayakan sehingga membuat sumber daya manusia menjadi lebih nyaman dan produktif sehingga perusahaan mendapat tujuan yang lebih baik (Yusuf, 2016).

Peraturan yang mengayomi tentang pentingnya kerja terdapat pada Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu berfungsi untuk membekali setiap adanya mengembangkan karir karyawan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, serta kesejahteraan kerja yang dimaksudkan bagi tenaga kerja yang diperoleh

dengan terlaksana kompetensi kerja melalui adanya pelatihan dalam mengembangkan produktivitas kerjanya (Aliya & Tobari, 2019). Dalam eksistensi perusahaan adalah karyawan dengan memperlihatkan produktivitas kerja yang maksimal, kemampuan dapat terlihat dan mampu melengkapi proses pelatihan dalam pengembangan karir kemudian perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal (Purwodono, Areros, & Sumayku, 2018). Pada dimasa yang akan datang, pengembangan karir yang akan didapat dari proses pelatihan kerja, sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas melalui program pelatihan yang berurutan dengan pengembangan setelahnya yang dilakukan secara jeli berdasarkan metode pedoman ilmiah (Rahma, Pratiwi, & Ismail, 2015).

Pengembangan karir diadakan guna merencanakan untuk meningkatkan dari segi pemahaman, kapasitas, dan daya kemampuan karyawan (Sedarmayanti, 2017). Sehingga, diharapkan adanya pengembangan dari karyawan mampu membenarkan produktivitas kerja karyawan untuk menghasilkan pencapaian yang sudah ditetapkan. Produktivitas bisa menunjukkan kemampuan yang mencapai hasil dan dengan adanya program pengembangan yang diharapkan bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawannya (Perdana, 2019). Bank Jabar Banten merupakan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten yang dikenal masyarakat Bank BJB menilai bahwa peran dan fungsi karyawan masih menjadi faktor yang penting untuk kemajuan organisasi dan organisasi tersebut mengharap agar karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien (Silviana, 2013). Penelitian ini bertujuan untuk mendapat data yang sesuai dengan permasalahan secara akurat dan relevan agar permasalahan dapat dipecahkan. Permasalahan yang muncul di PT. Bank BJB kantor cabang Sukabumi yaitu adanya permasalahan produktivitas yang belum tercapai, dilihat dari keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan yakni kurangnya proses pelatihan yang diberikan oleh pihak perusahaan belum optimal, yang mengakibatkan produktivitas kerja tidak maksimal yang disapatkan perusahaan dari karyawan. Hal ini dapat diperkuat dengan data sebagai berikut:

**Tabel 1. Tingkat Pelanggaran Karyawan PT. Bank BJB kantor cabang Sukabumi
Tidak Menyelesaikan Tugas dalam Waktu yang
Ditentukan**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan yang Melanggar	%
1	Januari	140 Karyawan	5 Orang	3,6%
2	Mei	140 Karyawan	7 Orang	5%
3	Juli	140 Karyawan	10 Orang	7,1%
4	Desember	140 Karyawan	16 Orang	11,4%

Sumber: Bagian Personalia PT. Bank BJB kantor cabang Sukabumi, 2020

Berdasarkan data diatas Perusahaan dalam hal ini PT. Bank BJB kantor cabang Sukabumi kurang memperhatikan pengembangan karir dari segi pelatihan kerja karyawan, sehingga mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja pada akhirnya membuat produktivitas kerja karyawan akan menurun. selain daripada itu penyebab lainnya yang dilihat dari sikap atasan yang kurang tegas dalam memberikan teguran. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan minat pimpinan dalam memperhatikan pengembangan karir karyawan terutama pada pelatihan kerja.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif yang mendeskripsikan tentang fenomena pengembangan karir pada karyawan. Kemudian mengukur besarnya pengaruh nilai pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawannya.

Tempat penelitian ini dilakukan pada bank PT. Bank BJB kantor cabang Sukabumi yang beralamat Jl. Jend. A. Yani No.35 A-37 Kota Sukabumi, Jawa Barat. Pada penelitian ini populasi dibuat dengan jelas dengan ketelitian (Sugiyono, 2017). Adapun yang menjadi populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Bank BJB kantor cabang Sukabumi dengan jumlah 140 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi dipilih dan bermaksud untuk bisa mewakili dari populasi penelitian (Ferdinand, 2014). Metode penentuan sampel penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh.

1. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini terdapat beberapa tahapan dalam pengumpulan data diantaranya yaitu :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner

2. Teknik Analisa Data

Dalam pengumpulan data ini teknik yang digunakan untuk menganalisis penelitian yaitu menggunakan regresi linier berganda yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) menggunakan bantuan SPSS versi 24.

Perhitungan regresi bisa diketahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji T, digunakan untuk mengetahui apakah dalam variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Ratrika, 2016).

Dalam penelitian terdahulu yang relevan menjadi landasan untuk merumuskan hipotesis penelitian yang diasumsikan berpengaruh positif yaitu menurut (Sinambela, 2019), (Ridwan, Noviarni, & Hardianti, 2019), (Ridlo, Sri Wulan, & Magdalena Minarsih, 2019), (Juniarti, 2019) yang menyatakan bahwa hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap produktivitas kerja. Maka hipotesis pada penelitian ini :

Adanya pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank BJB kantor cabang Sukabumi.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Bank BJB kantor cabang Sukabumi dengan jumlah responden sebanyak 140 karyawan dan hasil penelitian menunjukkan hasil pada uji validitas.

A. Hasil Uji Validitas

Syarat minimum suatu instrumen dianggap memenuhi syarat adalah apabila $r = 0,159$. Jadi apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,159 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Sebelum analisa data, terlebih dahulu data yang berupa ordinal diubah menjadi data interval dan di hitung dengan menggunakan *SPSS 24* (data dapat dilihat pada lampiran).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X.1	0.691	0.159	Valid
X.2	0.835	0.159	Valid
X.3	0.524	0.159	Valid
X.4	0.437	0.159	Valid
X.5	0.800	0.159	Valid
Y.1	0.751	0.159	Valid
Y.2	0.673	0.159	Valid
Y.3	0.761	0.159	Valid
Y.4	0.751	0.159	Valid
Y.5	0.673	0.159	Valid
Y.6	0.761	0.159	Valid

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pengembangan karir (X) dan Produktivitas kerja (Y) valid karena keseluruhan r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} .

Pelaksanaan uji reliabilitas menggunakan Cronbac's Alpha dengan hasil 0,734 yang berarti lebih besar dari 0,6 terlihat seperti pada table 3 hasil perhitunagn SPSS 24.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas X

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha	N of Items
Sumber: Data Diolah Peneliti 2020	.734	6

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel X yaitu kemampuan kerja menghasilkan data Cronbach's Alpha 0,734 yang berarti lebih besar dari pada 0.6, maka kuesioner variabel X $0,734 > 0,6$ sehingga dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4. Hasi Uji Reliabilitas Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	13

Sumber: Data Diolah Peneliti 2020

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada variabel Y yaitu semangat kerja menghasilkan data cronbach's alpha 0,842 yang berarti lebih besar daripada 0.159, maka kuesioner variabel Y $0.842 > 0,159$ sehingga dapat dikatakan reliabel.

Tabel 5 Uji Normalitas Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	7.6134	18.3253	11.4214	1.68744	140
Residual	-5.73337	5.49867	.00000	1.88966	140
Std. Predicted Value	-2.257	4.091	.000	1.000	140
Std. Residual	-3.023	2.899	.000	.996	140

a. Dependent Variable: toty

Sumber: Data Diolah Peneliti 2020

Berdasarkan tabel diatas uji normalitas adalah 1,000 dimana lebih besar dari std residual sebesar 0,996 maka dapat diartikan distribusi normal.

Tabel 6. Hasil Koefisien Kolerasi

		Correlations	
		Totx	Toty
	Pearson Correlation	1	.666**
Totx	Sig. (2-tailed)		.000
	N	140	140
	Pearson Correlation	.666**	1
Toty	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	140	140

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Diolah Peneliti 2020

Berdasarkan hasil koefisien korelasi diatas dapat diketahui bahwa korelasi variabel kemampuan kerja dan semangat kerja sebesar 0.666 , maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara variable Pengembangan karir terhadap Produktivitas kerja.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.440	1.89649

a. Predictors: (Constant), totx

Sumber: Data Diolah Peneliti 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Rsquare* sebesar 0,444 ataupun dalam bentuk persentase sebesar 44,4% , maka dapat diartikan bahwa variabel Produktivitas kerja memiliki pengaruh sebesar 44,5% dan 55,6% dipengaruhi oleh berbagai faktor ataupun variabel lainnya yang berada diluar penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Regresi Linier
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.669	.850		3.142	.002
Totx	.824	.079	.666	10.490	.000

a. Dependent Variable: toty

Sumber: Data Diolah Peneliti 2020

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah diolah dengan menggunakan SPSS, maka dapat dihasilkan analisis regresi linear yaitu :

a. Persamaan Regresi.

$$Y = a+bx$$

$$Y = 0,2669 + 0,824X$$

Maka persamaa tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 0,2669 mengandung bahwa koefisien variabel pengembangan karir adalah sebesar 0,2669. Sedangkan regresi Y sebesar 0,824 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Produktifitas kerja maka nilai Produktivitas kerja bertambah sebesar 0,824 Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

b. Uji T (Parsial)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dari variabel X sebesar 10,490 dengan tingkatan signifikan 0.000. Nilai signifikan $0.0000 <$ dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 10,490 maka dengan itu dapat diartikan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

Kesimpulan

Melalui hasil observasi dan wawancara kebeberapa karyawan PT. Bank BJB kantor cabang Sukabumi dilihat dari hasil dari koefisien determinasi menunjukan bahwa adanya pengaruh antara variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja sebesar 44,4%, dan dari masing-masing variabel Pengembangan Karir (X) dan Produktivitas Kerja (Y) dalam penelitian ini terdapat keterwakilan dari masing-masing variabel sehingga dapat dihandalkan untuk dipergunakan sebagai alat ukur yang dapat digunakan oleh peneliti dimasa mendatang. Peneliti berharap PT. Bank BJB kantor cabang Sukabumi dapat mengedapankan pengembangan karir melalui pelatihan kerja secara komperhensif sehingga produktivitas kerja dapat dicapai dengan maksimal.

Berdasarkan kesimpulan diatas maka PT. Bank BJB kantor cabang Sukabumi harus bisa lebih memperhatikan pengembangan karir yang dijalankan oleh setiap karyawan hal ini akan berdampak baik dalam produktivitas kerja dan absensi bisa meningkatkan bahkan tingkat kehadiran bisa mencapai 100% apabila karir setiap karyawan dihitung dan diperhatikan dengan baik oleh atasan dan perusahaan.

BIBLIOGRAFI

- Abdurokhim, A. (2016). Analisis Komparatif Penggunaan Sistem Informasi Perbankan antara Bank Syariah aan Bank Konvensional. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(1), 41–54.
- Aliya, S., & Tobari. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Semen Baturaja (Persero) TBK Palembang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1).
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (5th ed.). Bandung: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juniarti, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Universitas Pgri Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12.
- Perdana, A. (2019). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Sumut Kantor Pusat Di Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Purwodono, B. F. ., Areros, W. A., & Sumayku, S. M. (2018). Pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 10–18.
- Rahma, S., Pratiwi, D., & Ismail, Z. (2015). Analisis Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Studi Kasus pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pangkalpinang. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*, 4(November), 16–26.
- Ratrika, Z. N. (2016). *Lingkungan Kerja Sebagai Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bayurekhsa Makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Ridlo, M., Sri Wulan, H., & Magdalena Minarsih, M. (2019). Leadership Influence, Discipline and Career Development On Work Satisfaction Impact On Work Productivity of Employees Study at Employees in PT. Gratia Husada Farma. *Journal of Management*, 5(6), 1–10. Retrieved from <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1289/1256>
- Ridwan, M., Noviarni, & Hardianti, R. (2019). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan pada bpjs ketenagakerjaan cabang palembang. *Jurnal Komperatif*, 8.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Produktivitas Kerja* (1st ed.; Anna, Ed.). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silviana, R. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (studi*

Persepsional Karyawan Bank BJB Cabang Sukajadi Bandung). Universitas Pendidikan Indonesia.

Sinambela, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Astra Internasional Tbk-Tso Kapuk. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 1(April), 15–31.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Yusuf, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (1st ed.). Jakarta: RajaGafindo Persada.