

## Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia

Luthfi Sausan Alfiyah<sup>1</sup>, Popon Rabia Adawia<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: [fifisausan07@gmail.com](mailto:fifisausan07@gmail.com), [ppnadawia@gmail.com](mailto:ppnadawia@gmail.com)

### Article History:

Received: 20 Agustus 2024

Revised: 31 Agustus 2024

Accepted: 03 September

**Keywords:** Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

**Abstract:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif statistik. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia sejumlah 50 orang dan sampel 32 orang karyawan divisi produksi. Data didapatkan dengan menyebarkan kuisioner dan dianalisis dengan menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisiensi determinasi. Dari hasil penelitian secara parsial pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan ialah  $0,004 > 0,005$ , untuk variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan ialah  $0,000 < 0,005$ . Sedangkan secara simultan pengembangan karir dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisiensi determinasi secara simultan sebesar 56%.

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga dan mempunyai peran penting terhadap organisasi. Manusia dan organisasi tidak bisa saling di pisahkan karena keduanya saling mempunyai ketergantungan satu sama lain. Dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan peran organisasi perusahaan untuk membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan untuk mencapai tujuannya. (Jalaludin & Oktavianti, 2024)

Pengembangan karir merupakan serangkaian upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman dengan tujuan mencapai sasaran karir yang diinginkan. Ini melibatkan evaluasi diri, pendidikan, pelatihan, serta keterlibatan dalam proyek-proyek yang relevan untuk kemajuan karir. Tujuan utamanya adalah menciptakan jalur yang jelas menuju pencapaian karir yang diharapkan. (Poernamasari et al, 2023)

Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarah perilaku kepada anggota organisasi. setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku supaya di terima dilingkungan. Beberapa karakteristik jika akan dipadukan dan dicocokkan untuk

mengambil esensi dari sebuah budaya organisasi, merupakan karakteristik yang paling utama untuk menjadi pembeda tentang budaya organisasi. (Sudarsono, 2019)

Kinerja merujuk pada pencapaian yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan, berdasarkan pengalaman, dedikasi, dan waktu yang tersedia. Ini adalah hasil yang dicapai dari pelaksanaan tugas atau kegiatan dalam jangka waktu tertentu. Dari penjelasan tersebut, kinerja dapat diartikan sebagai prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia mempunyai permasalahannya itu sendiri salah satunya yaitu pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara, Penulis mengamati fenomena di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia, di mana terjadi peningkatan jumlah karyawan yang gagal dalam seleksi, mengakibatkan terhambatnya proses pengisian posisi kosong dan perkembangan karir karyawan. Pengembangan karir yang tidak direncanakan dengan baik, tidak memiliki sistem yang jelas, dan tujuan yang terarah sering kali berujung pada kegagalan. Selain itu, karyawan yang kurang kompeten juga berpotensi gagal dalam proses seleksi.

## **LANDASAN TEORI**

Pengembangan karir adalah serangkaian langkah yang diambil individu untuk merencanakan, mengembangkan, dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman guna mencapai tujuan karir yang diinginkan. Proses ini mencakup penilaian awal, perencanaan pendidikan, pelatihan, dan partisipasi dalam proyek-proyek yang relevan. Tujuannya adalah menciptakan jalur yang jelas untuk mencapai tujuan karir dan pengembangan pribadi. (Alexander et al., 2019)

Pengertian pengembangan karir menurut pendapat para ahli (Dian & Paramadina, 2024)

- a. Menurut Syahputra dan Hati  
Pengembangan karir, hubungan kerja profesional dalam ketenagakerjaan yang mendukung untuk merencanakan karir di masa depan karyawan dalam suatu perusahaan.
- b. Menurut Li  
Perusahaan berusaha memajukan karir karyawan, namun ada hal yang dirubah agar karir karyawan dapat berkembang. Hal yang perlu dilakukan sebelum pengembangan karir ialah perencanaan, produksi dan pengawasan.
- c. Menurut Supardi  
Suatu profesi dengan model perkembangan yang jelas serta status individu yang merupakan pekerjaan yang dibatasi selama masa jabatannya.  
Dari pengertian pengembangan karir menurut para ahli, dapat di simpulkan bahwa pengembangan karir merupakan rangkain kegiatan seorang untuk merencanakan karir di masa ini dan di masa yang akan datang  
Kinerja karyawan adalah refleksi dari hasil kerja dan perilaku mereka dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan. Dari pemahaman ini, kinerja karyawan diartikan sebagai perbandingan antara hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan mencakup aspek kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan di perusahaan. (Rosanti, 2020)

Indikator kinerja karyawan meliputi : (Rosanti, 2020)

1. Mutu kinerja  
Pekerja bisa di ukur dari kualitas tugas yang di kerjakan karyawan, dan juga keberadaanya berpengaruh terhadap kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan
2. Ketepatan waktu  
Hal yang juga krusial dalam pekerjaan yang berkaitan dengan target pekerjaan
3. Efektifitas  
Efektif menggunakan sumber daya perusahaan seperti uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku maka kerja hasil akan menjadi semakin baik.
4. Mandiri  
Kemampuan karyawan yang krusial dalam menilai kinerja karyawan
5. kemandirian karyawan penting, bukan menghilangkan kemampuan bekerja sama dengan tim.
6. Komitmen  
Karena bisa menentukan motivasi karyawan dalam bekerja.

### **METODE PENELITIAN**

Adapun metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif statistika, metode tersebut dilakukan dengan Wawancara, Kuisisioner dan Studi Pustaka untuk mencari penelitian tersebut dan Teknik analisis data menggunakan Uji Kualitas Data, Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinieritas, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis, Uji T, Uji F, Uji Koefisiensi Determinasi Parsial, Uji Koefisiensi Simultan.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Penjabaran Visi, Misi, dan Peta Strategi Perusahaan**

PT. Noree India Paper Factory merupakan perusahaan yang bergerak di dalam bidang usaha kertas. Didirikan pada tahun 1972, Perusahaan ini mengklaim sebagai pabrik swasta pertama di Indonesia yang memproduksi menggunakan daur ulang sebagai bahan bakunya. Menurut data survei di Indonesia, jumlah pabrik kertas di Indonesia kurang dari 40. Dari jumlah tersebut, jumlah pabrik kertas yang memproduksi kertas dengan menggunakan kertas sebagai bahan bakunya. Komponen utama produk kertas yang terbuat dari kertas daur ulang adalah comboard (kertas tabung atau corong terutama digunakan untuk gulungan serat dan benang) dan karton putih (untuk kemasan).

#### Visi

1. Perusahaan yang komit pada industri kertas dan industri yang berhubungan dengan kertas
2. Pemimpin pasar di bidangnya
3. Dikelola secara profesional

#### Misi

1. Memaksimalkan nilai perusahaan bagi stakeholdernya
2. Melestarikan lingkungan

#### Validitas dan Reabilitas

Variabel	N of item	Cronbach'S Alpha	Kriteria	Ketereangan

Motivasi kerja	10	0,949	0,6	Realiabel
Lingkungan kerja	10	0,923	0,6	Realiabel
Kinerja pegawai	10	0,935	0,6	Realiabel

variabel	item	R hitung	R tabel	Sig	keterangan
X1 Pengembangan karir	X1.1	0,821	0,394	0,000	Valid
	X1.2	0,789	0,394	0,000	Valid
	X1.3	0,910	0,394	0,000	Valid
	X1.4	0,846	0,394	0,000	Valid
	X1.5	0,783	0,394	0,000	Valid
	X1.6	0,853	0,394	0,000	Valid
	X1.7	0,872	0,394	0,000	Valid
	X1.8	0,819	0,394	0,000	Valid
	X1.9	0,840	0,394	0,000	Valid
	X1.10	0,784	0,394	0,000	Valid

variabel	item	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
X2 Budaya Organisasi	X2.1	0,717	0,394	0,000	Valid
	X2.2	0,792	0,394	0,000	Valid
	X2.3	0,777	0,394	0,000	Valid
	X2.4	0,858	0,394	0,000	Valid
	X2.5	0,802	0,394	0,000	Valid
	X2.6	0,839	0,394	0,000	Valid
	X2.7	0,710	0,394	0,000	Valid
	X2.8	0,777	0,394	0,000	Valid
	X2.9	0,687	0,394	0,000	Valid
	X2.10	0,769	0,394	0,000	Valid

variabel	item	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
Y	Y.1	0,745	0,394	0,000	Valid
	Y.2	0,774	0,394	0,000	Valid

Kinerja	Y.3	0,845	0,394	0,000	Valid
Karyawan	Y.4	0,862	0,394	0,000	Valid
	Y.5	0,872	0,394	0,000	Valid
	Y.6	0,762	0,394	0,000	Valid
	Y.7	0,846	0,394	0,000	Valid
	Y.8	0,877	0,394	0,000	Valid
	Y.9	0,824	0,394	0,000	Valid
	Y.10	0,619	0,394	0,000	Valid

Uji Validitas Dalam penelitian ini nilai  $n$  0,394 . Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan dikatakan valid, sebaliknya jika nilai  $r$  hitung  $<$  nilai  $r$  tabel maka pernyataan tidak valid.

Uji realibitas dinyatakan seluruh variabel reliabel karena nilai Cronbach'S Alpha  $>$  tingkat signifikan 0,60.

Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
<b>N</b>		32
<b>Normal Parameters,a,b</b>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.05803041
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	.112
	Positive	.073
	Negative	-.112
<b>Test Statistic</b>		.112
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.200c,d
<b>a. Test distribution is Normal.</b>		
<b>b. Calculated from data.</b>		
<b>c. Lilliefors Significance Correction.</b>		
<b>d. This is a lower bound of the true significance.</b>		

Uji Normalitas menggunakan uji kolmogrov smirnov. Berdasarkan tabel diatas, disimpulkan nilai residual tersebut dikatakan normal, karena nilai signifikan 0,20  $>$  0,05.

Uji Multikoloneritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.322	7.388		.044	.966		
	PENGEMBANGAN KARIR	.290	.138	.264	2.102	.044	.964	1.037
	BUDAYA ORGANISASI	.694	.133	.652	5.199	.000	.964	1.037

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dari hasil pengujian multikolinieritas bahwa nilai tolerance variabel Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi masing-masing 0,964 dan VIF masing-masing 1,037 jadi dapat di simpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### Uji Linearitas X1 Terhadap Y

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * PENGEMBANGAN KARIR	Between Groups (Combined)	519.921	12	43.327	1.286	.302
	Linearity	173.603	1	173.603	5.153	.035
	Deviation from Linearity	346.317	11	31.483	.935	.530
Within Groups	640.079	19	33.688			
Total	1160.000	31				

#### Uji Linearitas X2 Terhadap Y

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * BUDAYA ORGANISASI	Between Groups (Combined)	823.750	14	58.839	2.975	.018
	Linearity	571.715	1	571.715	28.905	.000
	Deviation from Linearity	252.035	13	19.387	.990	.506
Within Groups	336.250	17	19.779			
Total	1160.000	31				

Uji Linearitas antara variabel Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan  $0,530 > 0,05$ , disimpulkan hubungan linearitas terhadap variabel Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan.

Uji Linearitas antara variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan  $0,506 > 0,05$ , disimpulkan hubungan linearitas terhadap variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

#### Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.322	7.388		.044	.966
	PENGEMBANGAN KARIR	.290	.138	.264	2.102	.044
	BUDAYA ORGANISASI	.694	.133	.652	5.199	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Nilai koefisien Pengembangan Karir (X1) sebesar 0,290 bernilai positif, semakin tinggi pengembangan karir maka kinerja karyawan semakin meningkat. Nilai koefisien Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,694 bernilai positif, semakin tinggi Budaya Organisasi maka kinerja karyawan semakin meningkat.

#### Uji Hipotesis

##### Uji T Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.322	7.388		.044	.966
	PENGEMBANGAN KARIR	.290	.138	.264	2.102	.044
	BUDAYA ORGANISASI	.694	.133	.652	5.199	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

dengan taraf signifikansi  $5\% : 2 = 0,025$  yaitu 1,697. berdasarkan tabel diatas bahwa uji T tabel untuk variabel Pengembangan Karir 2.102 dengan tingkat signifikansi 0,044. Dengan demikian

diperoleh  $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$  ( $2.102 > 2,052$ ) disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y (hipotesis diterima)

bahwa uji T tabel untuk variabel Budaya Organisasi  $5,199$  dengan tingkat signifikansi  $0,000$ . Dengan demikian diperoleh  $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$  ( $5,199 > 2,052$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y (hipotesis diterima).

### Uji F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	649.504	2	324.752	18.448	.000 <sup>b</sup>
	Residual	510.496	29	17.603		
	Total	1160.000	31			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR

Uji F pada tabel diatas, diperoleh nilai F tabel dengan  $F ( K : n - k ) F ( 2 - 30 )$  dengan taraf signifikan  $0, 05$  adalah  $4.5$ .

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian “ Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia” dengan data-data yang sudah dianalisis oleh peneliti, maka peneliti menarik kesimpulannya :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $2,102 > 1,699$ ) dan signifikan  $0,044 > 0,005$  Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia, hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $5,199 > 1,699$ ) dan signifikan  $0,000 < 0,005$ . Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan positif dan signifikan antara pengembangan karir dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai t hitung variabel pengembangan karir lebih besar dari t tabel  $5,199 > 1,699$  dan nilai signifikan  $0,044 > 0,005$  hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan t hitung variabel budaya organisasi ( $5,199 > 2,052$ ) dan signifikan  $0,000 < 0,005$ .

### DAFTAR PUSTAKA

- Alexander, C., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 93. <https://doi.org/10.35797/jab.9.3.2019.25518.93-100>
- Sudarsono. (2019). BUDAYA ORGANISASI SUDARSONO STAI Denpasar Bali. *Pengantar Manajemen*, H. 2-3.