

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, *SELF EFFICACY*, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA ARYA MESARI BANGLI

Luh Putu Diah Pirayanti^{1*} | Ni Nyoman Suryani² | Ni Nyoman Ari Novarini³

123 : Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: putudiahpirayanti@gmail.com

Abstrak: Kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di suatu organisasi, dengan tujuan mendukung pencapaian target organisasi secara efektif sesuai dengan aturan dan nilai yang diterapkan. Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh Pengembangan Karir, Keyakinan Diri, dan Tingkat Beban Kerja terhadap performa karyawan di PT. Jaya Arya Mesari Bangli. Pendekatan yang diterapkan dalam studi ini adalah metode sensus, dengan pengolahan data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa faktor-faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Kata kunci : pengembangan karir, *self efficacy*, beban kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Aspek terpenting yang perlu diperhatikan terhadap suatu perusahaan adalah kinerja karyawan, karena hal ini dapat memengaruhi kemajuan perusahaan. Kinerja, menurut Afandi (2018), merupakan perolehan kerja yang didapatkan oleh individu dalam perusahaan yang sesuai dengan peraturan atau wewenang serta tanggung jawab dari mereka. Kinerja ini diperoleh melalui tata cara yang baik, yang bukan keluar dari hukum, serta sejalan pada norma moral serta etika yang berlaku.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir, yang memberi kesempatan bagi karyawan untuk memperbaiki kinerja dan mencapai jenjang karir yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Arista dkk. (2022) menunjukkan bahwa tingkat kepercayaan diri (*self-efficacy*) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin yakin karyawan terhadap kemampuan dirinya, semakin baik kinerjanya. Namun, penelitian dari Satria (2022) justru menyatakan bahwa kepercayaan diri tidak berpengaruh kepada keinerja dari karyawan yang menunjukkan bahwa ada faktor lain yang lebih berperan dalam menentukan kinerja mereka.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang akan menghasilkan hasil yang diinginkan (Yusuf dan Nurihsan,

2015:135). Penelitian yang dilakukan oleh Arista dkk. (2022) di Hotel Lloyd's Inn Bali menunjukkan bahwa memberikan dampak yang positif serta signifikan terhadap performa karyawan. Hal ini berarti semakin yakin seorang karyawan terhadap kemampuannya, semakin baik kinerjanya. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Khafidz dan Sulhan (2023) menemukan bahwa meskipun self-efficacy memberikan dampak positif, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tidak signifikan.

Selain faktor pengembangan karir dan self-efficacy, beban kerja juga merupakan elemen penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja melihat kepada besarnya tugas yang perlu diatasi individu atau kelompok pada waktu tertentu. Jika seorang karyawan diberikan terlalu banyak tugas, hal ini bisa menghambat kualitas pekerjaan karena keterbatasan waktu untuk menyelesaikan semua tanggung jawab (Rolos, 2018). Penelitian oleh Ohorela (2021) mengenai dampak beban dari kerja pada kinerja dari karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura memaparkan bahwasannya meskipun beban dari kerja berdampak baik, pengaruh tersebut tidak bermakna pada kinerja dari karyawan. Dengan demikian, hal tersebut mengindikasikan bahwasannya mengurangi beban dari kerja bisa berpotensi meningkatkan suatu kinerja. Akan tetapi, temuan yang diperoleh Sari dan Luturlean (2022) menghasilkan temuan berbeda, yang mengungkapkan bahwasannya beban dari kerja mempunyai pengaruh baik dan bermakna pada kinerja dari karyawan, baik dari individu maupun bersama dengan faktor disiplin kerja.

Berdasarkan hal observasi dan wawancara yang diperoleh peneliti di PT. Jaya Arya Mesari Bangli, ditemukan bahwa kuantitas kerja karyawan masih belum optimal. Perusahaan belum berhasil mencapai target penjualan yang ditetapkan, seperti terlihat dari data hasil penjualan selama periode 2020 hingga 2023 yang tercantum pada dibawah ini:

Tabel 1
Jumlah Produksi dan Realisasi Penjualan
PT. Jaya Arya Mesari Bangli Periode Tahun 2020-2023

NO	Tahun	Jenis produk	Jumlah produksi (sak)	Realisasi penjualan (Sak)	Pencapaian (%)
1	2020	Stater Bb.2	1.560	1.410	90,38 %
		Grower Rs.2	2.776	2.100	75,64 %
		Finisher Rs3	3.780	3.150	83,33 %
		Finisher Rs4	4.814	4.100	85,16 %
2	2021	Stater Bb.2	1.600	1.489	93,06%
		Grower Rs.2	2.700	2.557	94,70%
		Finisher Rs3	3.700	3.700	100,00%
		Finisher Rs4	4.700	4.350	92,55%
3	2022	Stater Bb.2	1.800	1.580	87,77%
		Grower Rs.2	2.100	1.980	94,28%
		Finisher Rs3	3.100	2.650	85,48%
		Finisher Rs4	4.100	4.100	100,00 %
4	2023	Stater Bb.2	1.200	1.200	100,00 %
		Grower Rs.2	2.400	2.100	87,50%
		Finisher Rs3	3.400	3.125	91,91%
		Finisher Rs4	4.400	4.400	100,00%

Pada Tabel 1, dapat dilihat persentase realisasi penjualan PT. Jaya Arya Mesari Bangli selama periode 2019-2023, yang menunjukkan ketidakstabilan dan bahwa perusahaan belum pernah menggapai target yang sudah ditentukan. Realisasi penjualan sesuai dengan yang ditargetkan (100%) terjadi pada 2021 yaitu jenis Produk Finisher Rs3, tahun 2022 jenis produk Finisher Rs4 dan pada tahun 2023 yaitu jenis produk Stater Bb.2 dan jenis produk Finisher Rs4. Jenis produk yang lainnya selama periode tahun 2020 sampai dengan tahun 2023 mengalami ketidak stabilan dimana pada tahun 2020 terutama jenis produk Grower Rs.2 hanya tercapai sebesar 75,64%.

Dari hasil penelitian, ditemukan adanya ketidakstabilan dalam jumlah penjualan, disebabkan oleh kurangnya kreativitas karyawan dalam mengembangkan ide-ide baru untuk menyelesaikan masalah pekerjaan. Karyawan juga kurang memiliki inisiatif untuk menganalisis permasalahan yang dihadapi perusahaan, seperti mendengarkan keluhan konsumen mengenai kualitas produk, keterlambatan pembayaran dari konsumen, dan minimnya tindak lanjut yang menyebabkan peluang penjualan hilang. Selain itu, kurangnya hubungan kerja sama dalam transaksi, termasuk masalah pembayaran dan kualitas produk, berdampak pada menurunnya loyalitas konsumen terhadap perusahaan sebagai mitra kerja. Akibatnya, konsumen cenderung mencari mitra kerja lain yang sejenis.

Hasil penelitian mengungkapkan adanya fenomena terkait pengembangan karir, yakni masih terdapat ketidakadilan dalam proses pengembangan karir. Keadilan dalam karir dapat berjalan ketika syarat promosi diasakan kepada pertimbangan yang, rasional, serta transparan serta ditemukan oleh seluruh karyawan. Beberapa faktor yang menghambat permasalahan ini yakni minimnya perhatian langsung dari atasan kepada karyawan, minimnya informasi mengenai peluang promosi yang tersedia, minimnya motivasi karyawan guna mengajukan promosi, serta tinggi suatu kepuasan kerja yang rendah, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pelayanan dalam menangani keluhan pelanggan.

Temuan penelitian terkait self-efficacy di PT. Jaya Arya Mesari Bangli menunjukkan bahwa pada indikator pengalaman vicarious, terdapat kurangnya pengalaman kerja karyawan dan tidak adanya keinginan untuk belajar dari orang lain, baik dari keberhasilan maupun kegagalan yang telah dialami. Hal ini berdampak pada kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dengan baik dan mengatasi masalah secara mandiri dengan memanfaatkan pengalaman orang lain. Self-efficacy sangat penting bagi karyawan agar mereka percaya pada kemampuan diri dalam melakukan hal yang dibutuhkan guna menggapai suatu kinerja yang optimal.

Kejadian yang berhubungan dengan beban dari kerja pada PT. Jaya Arya Mesari Bangli, yaitu pada indikator target pekerjaan. Kondisi pekerjaan karyawan dalam bekerja sering tidak sesuai antara beban pekerjaan setiap karyawan yang bekerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan penetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan mempertimbangkan beban kerja dan keseimbangan waktu kerja (*work-life balance*), seorang karyawan dapat mengatur dan menyisihkan tanggungjawab antara suatu pekerjaan, kehidupan dari keluarga, serta kewajiban lainnya. Hal ini dapat memunculkan inovasi-inovasi baru yang dapat meningkatkan kinerja individu serta kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dengan demikian, berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan sebelumnya serta adanya *research gap* dalam hasil temuan terdahulu, penulis merasa tertarik guna melaksanakan kajian dan penulis lebih mendalam dengan mengangkat judul "Pengaruh Pengembangan Karir, *Self-Efficacy*, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jaya Arya Mesari Bangli."

LITERATUR

Goal-Setting Theory

Teori ini yakni proses kognitif yang berhubungan dengan pembentukan tujuan yang berfungsi sebagai pendorong perilaku seseorang (Suwardani, 2018). Prinsip dasar teori ini mencakup tujuan dan niat, yang keduanya berperan penting dalam menentukan perilaku manusia).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada aktivitas yang dilakukan pada seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang jadi tanggungjawabnya (Darodjat, 2017:105). Kinerja dapat dipahami untuk hasil pencapaian yang diperoleh pada suatu individu dalam melakukan pekerjaan yang telah diberi (Marwansyah, 2016:229).

Pengembangan Karir

Pengembangan dari karir adalah faktor kunci yang mempunyai dampak pada kinerja individu dalam pekerjaan. Ini juga berkaitan dengan karakteristik individu yang secara langsung mempengaruhi pencapaian standar kinerja yang telah ditentukan, baik dalam hal efektivitas maupun kesuksesan di tempat kerja (Moeheriono, 2015:5).

Self-Efficacy (Efikasi Diri)

Menurut Bandura yang dikutip oleh Baron dan Byrne (2014:183), *self-efficacy* adalah penilaian seseorang pada kekuatannya guna melaksanakan ketugasan, menggapai tujuan, atau menuntaskan tantangan. *Self efficacy* dapat juga diartikan bahwa keyakinan seseorang terhadap kemampuan serta

potensinya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, mencapai target, atau mengatasi berbagai hambatan.

Beban Kerja

Beban kerja mencakup segala aspek pekerjaan yang melibatkan berbagai pekerjaan yang harus diatasi dalam waktu tertentu yang ada batasnya (Munandar, 2014:383). Penghitungan beban kerja di suatu organisasi dilakukan melalui analisis dan pengalaman yang ada.

Tujuan dari mengamatan beban dari kerja adalah untuk menentukan banyak tenaga kerja yang dibutuhkan agar tugas dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan (Hasibuan, 2016:70).

HIPOTESIS PENELITIAN

1) Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kadarisman (2017), pengembangan karir adalah perubahan dalam suatu nilai, perilaku, dan rasa motivasi dari individu yang berkembang berdampingan dengan bertambah usia, yang pada akhirnya mengarah pada kedewasaan seseorang. Sementara itu, Samsudin dalam Hamali (2018) mendefinisikan pengembangan karir sebagai serangkaian proses dan kegiatan yang bertujuan mempersiapkan karyawan guna mendapatkan kedudukan yang lebih jauh tinggi dalam organisasi. Ia juga menjelaskan bahwa pengembangan karir mencerminkan adanya peningkatan status individu didalam organisasi lokasi mereka bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Saepudin dan Sandi Noorzaman (2023), Yohanis dkk. (2022), Pakualam dkk. (2023), serta Damayanti dkk. (2022) merujuk bahwasannya pengembangan dari karir memiliki pengaruh baik serta meningkat pada kinerja dari karyawan. Hal demikian, dengan kata lain, bertambahnya pengembangan dari karir akan berdampak terhadap perbaikan kinerja dari karyawan.

Hipotesis 1 (H1) : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Jaya Arya Mesari Bangli

2) Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ini merupakan suatu keyakinan atau sikap percaya diri individu kepada kekuatannya dalam memperoleh perilaku yang mendukung tercapainya hasil kinerja yang diharapkan (Yusuf dan Nurihsan, 2015:135). *Self-efficacy* mencerminkan kecenderungan seseorang untuk terlibat dalam aktivitas yang berorientasi pada pencapaian sasaran dan tujuan tertentu. Ketika perilaku tersebut diarahkan pada target yang spesifik, dengan adanya motivasi yang cukup, individu dapat mencapai target secara optimal dan menyelesaikan tugas dengan baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian:

Hipotesis 2 (H₂) : *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Jaya Arya Mesari Bangli .

3) Pengaruh dari Beban Kerja pada Kinerja Karyawan

Beban kerja meunjuk pada serangkaian tugas atau aktivitas yang perlu diatasi oleh individu pada periode waktu yang sudah ditentukan. Jumlah pekerjaan serta tanggungjawab yang dilakukan kepada karyawan bisa memengaruhi kualitas hasil kerja, karena keterbatasan waktu yang ada guna mengatasi seluruh pekerjaan tersebut (Rolos, 2018). Beban dari kerja juga bisa dipahami sebagai ukuran yang mencerminkan persepsi individu terhadap kelebihan beban, tekanan pekerjaan, dan dampaknya terhadap kinerja. Beban dari kerja yang berlebihan sering menjadi sumber kegagalan kinerja akibat tekanan pekerjaan yang tinggi (Moekijat, 2012:28). Penelitian oleh Ohorela (2021), Aisah (2023), Sari dkk. (2022), serta Widianti dan Herlina (2023) merujuk bahwasannya beban kerja mempunyai dampak baik, meskipun tidak relevan, pada kinerja dari karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Permadi dkk. (2023) menyimpulkan bahwa beban kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pengurangan beban dari kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dari karyawan.

Hipotesis 3 (H₃) : Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Jaya Arya Mesari Bangli .

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Jaya Arya Mesari Bangli, yang bertempat di Banjar Manuk, Kecamatan Susut, Kabupaten Bangli, Bali 80661. Pemilihan lokasi ini didasari oleh adanya masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, terutama terkait ketidakmampuan mereka dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Masalah ini diduga berdampak oleh faktor-faktor contohnya pengembangan dari karir, *self-efficacy*, serta beban kerja yang berkontribusi pada kinerja karyawan dari di perusahaan ini. Subjek pada penelitian ini merujuk pada kumpulan objek maupun subjek yang mempunyai kualitas serta ciri-ciri tertentu yang sudah ditetapkan guna dianalisis dan disimpulkan (Sugiyono, 2018:148). Pada penelitian tersebut, populasi terdiri dari 35 karyawan PT. Jaya Arya Mesari Bangli. Sesuai dengan definisi tersebut, penelitian tersebut memakai metode sampel jenuh maupun sensus, yang berarti semua karyawan sebanyak 35 orang menjadi responden dalam penelitian ini.

Pendekatan yang dipakai adalah regresi linier berganda yang bertujuan

mengecek gimana hubungan antara variabel bebas (kayak pengembangan karir, *self-efficacy*, sama beban kerja) sama variabel yang dipengaruhi (kinerja karyawan). Semua ini dianalisis pakai program SPSS buat ngolah data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Setiap item pernyataan pada variabel pengembangan karir, *self-efficacy*, beban kerja dan performa karyawan dianggap valid karena nilai R hitung melebihi nilai r tabel. Dengan demikian, data tersebut memenuhi syarat validitas dan dapat dianggap instrumen yang sah.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas mengungkapkan bahwa setiap variabel dalam studi ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang tinggi, yang menandakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dan konsisten dalam mengukur konsep yang dimaksud seperti pengembangan karir, *self-efficacy*, beban kerja, dan kinerja karyawan, melebihi 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa metode yang dipakai dapat digunakan dan layak untuk dipakai dalam analisis lebih lanjut.

Hasil uji asumsi klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan ambang batas signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi melebihi 0,05, maka data dianggap mengikuti distribusi normal (Nugroho, 2007:61). Berdasarkan perhitungan yang dilakukan, diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) residual sebesar 0,200, yang jauh lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada variabel ini terdistribusi normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Dimensi Variabel Bebas	Tolerance	Variance Inflation Factor (VIF)
Pengembangan karir	0,862	1,160
<i>Self Efficacy</i>	0,807	1,239
Beban kerja	0,839	1,192

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan angka VIF untuk semua variabel independen lebih rendah dari 10, sementara nilai tolerance di atas 0,1. Ini artinya, tidak ada gangguan yang terjadi antara variabel-variabel independen dalam penelitian.

3. Uji Heteroskedasitas

Uji Glejser yang tercantum pada Lampiran 6, tidak ditemukan variabel independen, seperti pengembangan karir, self-efficacy, serta beban dari kerja, yang mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel dependen, yakni kinerja dari karyawan. Penjelasan lebih rinci pada bagian berikutnya.

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedasitas

Model	Unstandardized coefficient		Standardized coefficient	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1,251	2,002		-0,625	0,536		
Pengembangan karir	0,056	0,168	0,062	0,333	0,741	0,862	1,160
Self Efficacy	0,039	0,119	0,062	0,325	0,747	0,807	1,239
Beban kerja	0,173	0,140	0,233	1,241	0,224	0,839	1,192

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai signifikansi untuk seluruh variabel independen lebih besar dari 0,05. Dengan kata lain, tidak ada variabel independen yang memberikan dampak besar terhadap variabel dependen. dalam penelitian ini. Dengan kata lain, hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel-variabel yang diuji tidak menunjukkan adanya masalah atau gangguan yang signifikan, dan semua variabel berfungsi sebagaimana mestinya tanpa gangguan atau ketidaksesuaian dalam analisis yang dilakukan.

Hasil persamaan regresi linier berganda

Regresi linier berganda menggambarkan bagaimana variabel independen berinteraksi dengan variabel dependen. Model ini memungkinkan kita untuk memperkirakan nilai variabel dependen berdasarkan pengaruh variabel independen yang terlibat. Dengan kata lain, persamaan ini memberikan gambaran tentang bagaimana perubahan pada variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen yang dianalisis. Hasil dari penelitian regresi linier berganda bisa dipaparkan pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedasitas

Model	Unstandardized coefficient		Standardized coefficient	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. error	Beta			Tolerance	VIF

	(Constant)	-3,794	3,305		-1,148	0,260		
	Pengembangan karir	1,093	0,277	0,453	3,942	0,000	0,862	1,160
	Self Efficacy	0,571	0,197	0,344	2,901	0,007	0,807	1,239
	Beban kerja	-0,557	0,231	-0,281	-2,414	0,022	0,839	1,192
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian regresi linier berganda, yaitu: $Y = -3.794 + 1,093 X_1 + 0,571X_2 - 0,557 X_3$. Dimana persamaan memberi informasi bahwa:

- $a = -3,794$ menunjukkan bahwa jika pengembangan karir (X_1), self-efficacy (X_2), dan beban kerja (X_3) dianggap konstan pada nilai 0, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar 5,082.
- $b_1 = 1,093$ berarti bahwa jika pengembangan karir (X_1) meningkat sementara self-efficacy (X_2) dan beban kerja (X_3) tetap tidak berubah, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat.
- $b_2 = 0,571$ menunjukkan bahwa jika self-efficacy (X_2) meningkat sementara pengembangan karir (X_1) dan beban kerja (X_3) tetap konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
- $b_3 = -0,557$ berarti bahwa jika beban kerja (X_3) berkurang sementara pengembangan karir (X_1) dan self-efficacy (X_2) tetap tidak terdapat perubahan, maka kinerja dari karyawan (Y) akan naik atau meingkat.

Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan guna mengukur seberapa jauh pengembangan dari karir (X_1), self-efficacy (X_2), serta beban kerja (X_3) mempengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja dari karyawan (Y).

Tabel 5

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The R Square
1	0,805 ^a	0,648	0,613	2,362204
a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1				
b. Dependent Variabel: Y				

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 5 tersebut mengungkapkan bahwa nilai Adjusted R-square mencapai 0,613 atau 61,3%. Ini mengindikasikan bahwa variabel pengembangan karir (X_1), self- efficacy (X_2), dan beban kerja (X_3) mampu menjelaskan 61,3% variasi pada kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya, yaitu 38,7%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil uji t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah setiap variabel independen, secara individual, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika p-value kurang dari 0,05, variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika p-value lebih besar dari 0,05, pengaruhnya tidak signifikan.

Tabel 6
Hasil Uji t

Model	Unstandardized coefficient		Standardized coefficient	t	Sig
	B	Std. error	Beta		
(Constant)	-3,794	3,305		-1,148	0,260
Pengembangan karir	1,093	0,277	0,453	3,942	0,000
Self Efficacy	0,571	0,197	0,344	2,901	0,007
Beban kerja	-0,557	0,231	-0,281	-2,414	0,022

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 6 tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) **Kesimpulan untuk Pengembangan Karir (X1)**
 Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t-hitung sebesar 0,007, yang lebih kecil dari 0,05, mengonfirmasi adanya pengaruh signifikan dari pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- b) **Kesimpulan untuk Self-Efficacy (X2)**
 Self-efficacy Memiliki kaitan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan, dengan t-hitung sebesar 0,007 yang lebih rendah dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap kemampuan diri mereka, semakin baik pula kinerja yang mereka hasilkan. Temuan ini mendukung hipotesis bahwa peningkatan self-efficacy dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.
- c) **Kesimpulan untuk Beban Kerja (X3)**
 Beban kerja terbukti memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 0,022. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin rendah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja yang seimbang untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 6

Hasil Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresion	256,551	3	85.517	39,405	0,000 ^b
Residual	143,235	66	2,170		
Total	399,786	69			
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variabel: Y					

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji F, didapatkan nilai F hitung sebesar 18,983 dengan signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara keseluruhan, pengembangan karir, self-efficacy, dan beban kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jaya Arya Mesari Bangli

Pembahasan Hasil Penelitian**1) Dampak Pengembangan Karir pada Kinerja dari Karyawan**

Karyawan yang memperoleh peluang pengembangan karir yang baik umumnya menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang tidak mendapatkan pengembangan karir yang cukup mungkin kesulitan dalam hal mencapai perolehan kerja yang maksimal. Pemahaman yang baik tentang pekerjaan akan mempermudah seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Thoha (2016) memaparkan bahwasannya peningkatan pengembangan dari karir di organisasi bisa berdampak positif pada kinerja dari karyawan di tempat kerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk setiap variabel independen berada di bawah 0,05, yang menandakan bahwa setiap variabel tersebut memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa variabel-variabel yang diuji, yakni pengembangan karir, self-efficacy, dan beban kerja, berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Jaya Arya Mesari Bangli. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian oleh Yohanis dkk (2022), Pakualam dkk (2023), dan Damayanti dkk (2022), yang juga memaparkan bahwa terdapat hubungan baik dan bermakna antara pengembangan dari karir serta kinerja dari karyawan..

2) Dampak Self Efficacy pada Kinerja karyawan.

Self-efficacy menggambarkan kekuatan seseorang pada

kemampuannya dalam melakukan pekerjaan yang dapat menghasilkan kinerja yang diinginkan (Yusuf dan Nurihsan, 2015:135). Self- efficacy mencerminkan kecenderungan individu untuk berpartisipasi dalam aktivitas yang mendukung pencapaian tujuan tertentu. Jika perilaku tersebut didorong oleh motivasi yang kuat, individu akan mampu mencapai tujuan mereka dan menyelesaikan tugas dengan baik, yang pada halnya menambah efektivitas serta kinerja kerja (Fatmasari, 2017).

Temuan ini didukung oleh penelitian Syifa dan Maharani (2022), Satria (2022), dan Ferdianto dkk (2023), yang juga menunjukkan dampak positif serta bermakna diantara self-efficacy dan kinerja dari karyawan.

3) Dampak Beban kerja pada Kinerja dari karyawan.

Beban kerja yakni faktor eksternal yang dapat memengaruhi kinerja, terutama apabila beban yang dilakukan terlalu berat. Kondisi tersebut memaksa karyawan guna mengeluarkan lebih banyak kekuatan dari sebelumnya untuk mengatasi tugas- tugas mereka. Setiap seseorang mempunyai tingkat ketahanan yang tidak sama dalam hal menghadapi tekanan beban dari kerja, karena hal tersebut sangat bergantung pada masing-masing orang. Oleh karena itu, baik atau buruknya hasil kerja sangat tergantung pada bagaimana individu merasakan dan mengatasi beban kerja tersebut. Febri (2015) menyatakan bahwa beban kerja yang wajar dapat memberikan dampak positif yang mendorong peningkatan kinerja.

Berdasarkan uji t, nilai Standardized Coefficient Beta untuk beban kerja (X_3) adalah -0,245 dengan nilai bermakna t-hitung 0,038, yang jauh lebih minim dari 0,05. Ini artinya H_0 ditolak, yang menunjukkan adanya dampak negatif serta bermakna antara beban dari kerja dan kinerja dari karyawan di PT. Jaya Arya Mesari Bangli. Oleh karena itu, pengurangan beban kerja dapat menambah kinerja dari karyawan.

Temuan ini satu pemikiran dengan penelitian oleh Aisah (2023), Sari dkk (2022), dan Widianti dan Herlina (2023), yang menunjukkan bahwasannya beban dari kerja berdampak negatif pada kinerja dari karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

1. Pengembangan dari karir memberikan dampak yang baik (positif) serta bermakna pada kinerja dari karyawan di PT. Jaya Arya Mesari Bangli, yang menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan karir karyawan akan berimbas pada peningkatan kinerja mereka.
2. Self-efficacy juga menghasilkan dampak yang baik serta bermakna pada kinerja dari karyawan di PT. Jaya Arya Mesari Bangli, yang berarti

peningkatan self-efficacy karyawan akan meningkatkan kinerja mereka.

3. Beban kerja mempunyai dampak yang negatif serta bermakna pada kinerja dari karyawan di PT. Jaya Arya Mesari Bangli, yang mengindikasikan bahwa pengurangan beban kerja dapat memperbaiki kinerja karyawan.

Limitasi

Keterbatasan penelitian ini terkait dengan waktu pelaksanaan yang terbatas. Hal ini berdampak pada terbatasnya penjelasan mengenai relevansi antara variabel yang akan dilakukan peneliti, melihat problem yang sedang diperoleh karyawan di perusahaan bersifat kompleks dan dinamis. Selain itu, terdapat banyak permasalahan lainnya yang memengaruhi kinerja dari karyawan, contohnya keadilan organisasi, budaya organisasi, kompensasi finansial, serta sebagainya. Oleh karena itu, membentuk sikap dan perilaku karyawan sangat penting untuk memenuhi tuntutan layanan prima dari konsumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep, dan indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Khafidz, A. N. Z., & Sulhan, M. (2023). Pengaruh self-efficacy dan work environment terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi, dan Kewirausahaan Universitas Yudharta Pasuruan*, 1(4), 43–54.
- Arista, D. A. D., dkk. (2022). Pengaruh self-efficacy, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Lloyd's Inn Bali di Seminyak. *Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar*, 3(1).
- Darodjat. (2017). *Konsep-konsep dasar manajemen personalia (Edisi 9, Buku 2)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 21 update PLS regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sari, I. P., & Rahyuda, A. G. (2022). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada bank saat pandemi Covid-19. *Bisma: Jurnal Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Denpasar*, 8(2).
- Ohorela, M. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura*, 12(1).



- Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Sanjiwani, P. A. P. (2023). The effect of work-life balance and workload on job satisfaction to affect nurse performance. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 884–891.
- Sari, R. M., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi di Sekolah Tinggi Olahraga dan Kesehatan Bina Guna Medan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*, 9(2).
- Rolos. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19–27.
- Sandy. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Saepudin, & Noorzaman. (2023). Pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Srikandi Multi Rental Bogor. *Economics Learning Experience & Social Thinking Education Journal, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok*, 3(2).
- Umar. (2018). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Yusuf, & Nurihsan. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi ke-7). Depok: PT Rajagrafindo.