

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CENTRAL KUTA *MONEY EXCHANGE*

Ni Kadek Reva Ariani¹⁾, Ni Nyoman Suryani²⁾, Putu Pradiva Putra Salain³⁾

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹⁾revaariani11@gmail.com

ABSTRAK

Sebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, maka dibutuhkan individu-individu yang handal. Setiap perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki keahlian yang sesuai dengan bidangnya karena dengan karyawan yang kompeten dapat membuat kinerja karyawan menjadi meningkat, sehingga dapat memajukan perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, pelatihan dan pengembangan karir pada PT. Central Kuta Money Exchange.

Populasi penelitian adalah karyawan pada PT. Central Kuta Money Exchange. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden yang ditentukan berdasarkan metode *sampling* jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja karyawan, iklim organisasi, pelatihan, pengembangan karir.

ABSTRACT

An organization that wants to succeed in realizing its ideals and goals completely and perfectly, requires reliable individuals. Every company must have employees who have expertise in accordance with their fields because competent employees can increase employee performance, so that the company can advance. This research was conducted with the aim of knowing the effect of organizational climate, training and career development at PT. Central Kuta Money Exchange.

The research population is employees at PT. Central Kuta Money Exchange. The sample in this study was 50 respondents who were determined based on the saturated sampling method. The analytical technique used in this research is multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that organizational climate and career development have a positive effect on employee performance; while training has no effect on employee performance.

Keyword : *Employee Performance, Organizational Climate, Training, Career Development*

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang mampu menunjukkan keunggulan kompetitif dan penggerak bagi sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi tidak hanya tergantung dari kemampuan sumber daya manusia dalam berkarya, melainkan hal ini juga dapat dipengaruhi oleh berbagai macam hal salah satunya yaitu terciptanya iklim organisasi yang stabil.

Iklim organisasi memegang peranan cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tidaklah mudah untuk dibangun. Menurut Lubis (2015), iklim organisasi merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh orang-orang yang ada didalam suatu organisasi. Apa yang dirasakan mempengaruhi perilaku individu yang akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Sementara itu, Dillard (2014) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah semua atribut organisasi yang mempunyai dimensi antara individu dan organisasi.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan diperlukannya faktor lain yang di butuhkan seperti pelatihan dan pengembangan karir karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Menurut Dessler (2010:280), pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan. Sementara menurut Fajar (2013:100), pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditunjukan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan.

Selain pelatihan, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah

diadakannya suatu program pengembangan karir dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Andrew J. Dubrin (2005) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Training diberikan kepada Staff Kasir (*Chasier*) dan Staff Supervisor karena terdapat masih kurangnya pemahaman tentang valuta asing, penguasaan bahasa yang baik dan benar, serta masih kurangnya menjalankan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ada. Peserta *training* tersebut terdiri dari 125 orang yang wajib mengikuti untuk dapat lebih mendalami dan mengerti agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan mutu dari perusahaan tersebut. Sebelum adanya pelatihan tersebut hampir 50% dari karyawan PT. Central Kuta Money Exchange mengabaikan prosedur-prosedur yang ada di perusahaan, serta minimnya penguasaan bahasa asing yang aktif. Menurut Maha dan Suwanda (2017), iklim organisasi merupakan kualitas dari proses interaksi dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga karyawan melakukan penilaian-penilaian tentang perusahaan dan membentuk persepsi dalam dirinya tentang iklim organisasi tempatnya bekerja. Maka dari itu, adanya iklim kerja yang baik di dalam suatu perusahaan dapat menjadikan karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, serta setelah adanya pelatihan dan pengembangan karir tersebut dapat menjadikan karyawan agar bekerja dengan maksimal dan sesuai dengan SOP yang ada.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Kuta Money Exchange?
2. Apakah pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Central Kuta Money Exchange?
3. Apakah pengembangan karir dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Central Kuta Money Exchange?

1.2 Tujuan Penilaian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Kuta Money Exchange.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Kuta Money Exchange.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Kuta Money Exchange.

1.3 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat dan berguna secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis
Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak manajemen dalam mengambil suatu kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan.

- Bagi Mahasiswa
Penelitian ini diharapkan dapat memperluas gambaran dalam penelitian skripsi, serta dapat menjadi studi pembandingan maupun penunjang dalam penelitian selanjutnya.
- Bagi Universitas
Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dan menjadi bacaan yang bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi mahasiswa yang meneliti masalah sejenis.

II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

Iklim Organisasi

Menurut Maha dan Suwanda (2017), iklim organisasi merupakan kualitas dari proses interaksi dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga karyawan melakukan penilaian-penilaian tentang perusahaan dan membentuk persepsi dalam dirinya tentang iklim organisasi tempatnya bekerja.

Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Pengembangan Karir

Menurut Ambar (2009) dalam jurnal Ricky Tilaar *at.al* (2014), pengembangan karir merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan.

Kinerja Karyawan

Menurut Amir, (2015: 83). Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai perilaku atau

kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja diperusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

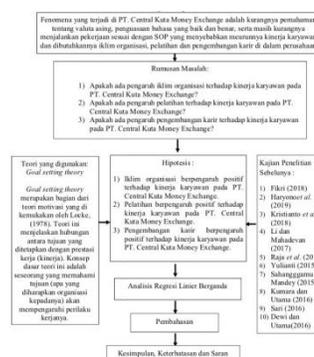
2.2 Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian yang dilakukan oleh Fikri (2018) dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Indragiri Hulu”. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Variabel bebas iklim organisasi dan variabel terikatnya adalah kinerja. Dengan hasil penelitian iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Asmara dan Sabardini (2020) dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta”. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda”. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Menyatakan bahwa kebijakan pengembangan karir yang diterapkan oleh PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang terlihat

dari karakteristik responden berdasarkan jawaban atas daftar pernyataan dari beberapa sub variabel prestasi kerja, exposure, kesetiaan organisasional, mentor dan sponsor, dan kesempatan-kesempatan untuk tumbuh.

III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir



3.2 Hipotesis

- H1 : Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Central Kuta Money Exchange.
- H2 : Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Central Kuta Money Exchange.
- H3 : Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Central Kuta Money Exchange.

IV METODE PENELITIAN

4.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Central Kuta Money Exchange yang berlokasi di Jalan Sunset Road No. 168, Kuta, Badung, Bali.

4.2 Obyek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah mengenai iklim organisasi, pelatihan dan pengembangan karir.

4.3 Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu iklim organisasi, pelatihan dan pengembangan karir dan variabel terikat kinerja karyawan.

4.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif.
2. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

4.5 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Central Kuta Money Exchange yang berjumlah 50 orang. Adapun penelitian ini menggunakan sampling jenuh dalam penarikan sampel karena populasinya kurang dari 100 orang. Berdasarkan perhitungan di atas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang dari seluruh karyawan pada PT. Central Kuta Money Exchange.

4.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuisioner.

4.7 Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yaitu suatu mode statistik umum digunakan untuk mengetahui hubungan antar sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science version 26 for windows*, hal ini dilakukan untuk mempermudah perhitungan.

V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian validitas terhadap instrumen penelitian menggunakan metode *Pearson Correlation* melalui program SPSS versi 26

for windows. Jika korelasi skor tiap item terhadap skor total item lebih besar dari *Pearson Correlation* (0,3) maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas			
Pernyataan	Pearson Correlation	Signifikansi	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)			
X1.1	0,710	0,000	Valid
X1.2	0,364	0,000	Valid
X1.3	0,858	0,000	Valid
X1.4	0,885	0,000	Valid
X1.5	0,829	0,000	Valid
X1.6	0,815	0,000	Valid
X1.7	0,794	0,000	Valid
X1.8	0,781	0,000	Valid
Pelatihan (X2)			
X2.1	0,656	0,000	Valid
X2.2	0,498	0,000	Valid
X2.3	0,729	0,000	Valid
X2.4	0,780	0,000	Valid
X2.5	0,647	0,000	Valid
X2.6	0,658	0,000	Valid
Pengembangan Karir (X3)			
X3.1	0,703	0,000	Valid
X3.2	0,811	0,000	Valid
X3.3	0,805	0,000	Valid
X3.4	0,781	0,000	Valid
X3.5	0,694	0,000	Valid
X3.6	0,794	0,000	Valid
X3.7	0,655	0,000	Valid
X3.8	0,616	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1.1	0,829	0,000	Valid
Y1.2	0,846	0,000	Valid
Y1.3	0,872	0,000	Valid
Y1.4	0,856	0,000	Valid
Y1.5	0,809	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3, data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi setiap instrumen yang diukur menggunakan nilai *person correlation* lebih besar dari r tabel yaitu 0,3 dan bernilai positif; sehingga butir pernyataan tersebut dinyatakan valid dan telah memenuhi syarat validitas data.

2. Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah alat untuk menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat diandalkan dan dipercaya, apabila *Cronbach Alpha* dari hasil pengujian lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan bahwa nilai variabel itu reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas				
Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Iklim Organisasi (X1)	8	0,929	0,60	Reliabel
Pelatihan (X2)	6	0,720	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	8	0,857	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,911	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 3, Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel yaitu iklim organisasi, pelatihan, pengembangan karir dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha*

lebih besar dari 0,60; maka disimpulkan bahwa semua instrumen sudah reliabel.

5.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah dimana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Jika nilai signifikan dari hasil uji *Kolmogorof-Smirnov* > 0,05, maka asumsi normalitas terpenuhi.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04711121
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.069
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Lampiran 4, Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel di atas, besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah sebesar 0,104 dan tingkat signifikansi sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05; sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Multikoleniaritas

Uji ini dilakukan dengan melihat besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) atau *tolerance*; dan besaran korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi dikatakan bebas multikoleniaritas, apabila memiliki nilai VIF tidak melebihi angka 10 dan mempunyai angka *tolerance* mendekati 1.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.911	3.221		-.283	.778		
	X1	.460	.081	.642	5.695	.000	.619	1.616
	X2	-.016	.135	-.012	-.115	.909	.760	1.316
	X3	.219	.102	.240	2.140	.038	.625	1.600

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 4, Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji multikoleniaritas pada Tabel di atas, nilai *tolerance* semua variabel bebas mendekati 1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikoleniaritas, dengan demikian model tersebut layak digunakan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.998	1.888		1.588	.119
	X1	.048	.047	.185	1.021	.313
	X2	-.012	.079	-.024	-.148	.883
	X3	-.102	.060	-.306	-1.692	.097

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Lampiran 4, Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel di atas, terlihat bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap *absolute residual* yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi dari setiap variabel yang diuji lebih dari 0,05. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

5.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.911	3.221		-.283	.778
	X1	.460	.081	.642	5.695	.000
	X2	-.016	.135	-.012	-.115	.909
	X3	.219	.102	.240	2.140	.038

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 5, Data diolah (2021).

Hasil analisis memberikan informasi bahwa :

$\alpha = -0,911$ artinya apabila ketiga variabel independen, yaitu iklim organisasi, pelatihan dan pengembangan karir dianggap konstan (bernilai 0), maka

variabel dependen, yaitu kinerja karyawan adalah sebesar -0,911.

$\beta_1 = 0,460$ artinya iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa, apabila iklim organisasi naik satu-satuan, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,460 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

$\beta_2 = -0,016$ artinya dengan tingkat signifikansi 0,909 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$\beta_3 = 0,219$ artinya pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa, dengan tingkat signifikansi 0,038 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa, apabila pengembangan karir naik satu-satuan, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,219 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang positif dan negatif antara iklim organisasi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

5.4 Hasil Uji Model *Fit* (Uji F)

Uji F						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	363.157	3	121.052	27.118	.000 ^b
	Residual	205.343	46	4.464		
	Total	568.500	49			

a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Lampiran 6, Data diolah (2021)

Pembahasan

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis pertama menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan variabel iklim organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,695 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H_1 diterima. Semakin baik iklim organisasi yang diterapkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena iklim organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal. Selain itu, manajemen memperlakukan setiap karyawan dengan adil, sehingga tidak ada kecemburuan sosial antar karyawan dimana dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja tanpa merasa terganggu, sehingga kinerjanya pun akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fikri (2018), Haryono *et. al* (2019), serta Li dan Mahadevan (2017) yang menunjukkan bahwa iklim perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis kedua menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan variabel pelatihan memiliki nilai t_{hitung} sebesar -0,115 dengan tingkat signifikansi 0,909 yang artinya pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga H_2 ditolak. Hal tersebut disebabkan karena karyawan tidak serius dalam mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, kurangnya persiapan sarana penunjang kegiatan pelatihan juga menjadi penyebab kegagalan pelatihan. Perusahaan seharusnya melakukan evaluasi pelaksanaan pelatihan pada masing-masing karyawan yang mengikuti pelatihan agar pelatihan yang diberikan dapat dimaksimalkan dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan

Ratnasari (2019), Pakpahan (2016), serta Asmara dan Sabardini (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan variabel pengembangan karir memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,140 dengan tingkat signifikansi 0,038 yang artinya pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 diterima. Apabila pihak perusahaan dapat meningkatkan pengembangan karir karyawannya, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini terjadi karena adanya pengembangan karir dapat menimbulkan semangat kompetisi yang efektif agar karyawan meningkatkan kinerjanya. Karyawan akan saling berlomba menunjukkan kinerja terbaiknya agar mendapat pengembangan karir oleh pihak perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Utama (2016), Katidjan, dkk. (2017), serta Ramli dan Yudhistira (2018) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Kuta *Money Exchange*.
2. Pelatihan berpengaruh tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Kuta *Money Exchange*.

3. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Kuta *Money Exchange*.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap iklim organisasi, diketahui indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah "Saya memiliki kesempatan untuk memutuskan suatu masalah dalam pekerjaan sendiri tanpa harus bertanya kepada atasan saya". Dari penilaian responden tersebut, saran yang diberikan adalah pihak perusahaan yaitu PT. Central Kuta Money Exchange seharusnya dapat memberikan kesempatan kepada karyawan dalam membuat keputusan untuk menyelesaikan suatu masalah yang dialaminya. Masalah sederhana yang dialami karyawan tampaknya bisa diputuskan secara perorangan, namun dengan tetap mengedepankan kepentingan perusahaan.
- 2) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap pelatihan, diketahui indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah "Setelah mengikuti pelatihan, anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat". Dari penilaian responden tersebut, saran yang diberikan adalah pihak perusahaan yaitu PT. Central Kuta Money Exchange dapat mengganti teknik atau metode pelatihan yang ada, sehingga pelatihan yang diberikan dapat berguna bagi karyawan dalam mempermudah pekerjaannya.

- 3) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap pengembangan karir, diketahui indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah “Selalu senang dan sigap dalam menjalankan *job desk* yang diberikan dapat membantu dalam pengembangan karir karyawan”. Dari penilaian responden tersebut, saran yang diberikan adalah pihak perusahaan yaitu PT. Central Kuta Money Exchange dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tentram, sehingga karyawan akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya yang dapat membantu dalam pengembangan karir.
- 4) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan, diketahui indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah “Saya sangat bertanggungjawab dengan *job desk* yang saya kerjakan saat ini”. Dari penilaian responden tersebut, saran yang diberikan adalah pihak perusahaan yaitu PT. Central Kuta Money Exchange harus mampu menumbuhkan rasa tanggungjawab para karyawan agar tidak semena-mena atau menganggap sepele pekerjaan yang sedang dikerjakan. Cara terbaik yaitu dengan menerapkan peraturan-peraturan kerja yang sekiranya dapat ditaati, tetapi tidak membebani maupun mempersulit karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmara, P. Y., & Sabardini, S. E. (2020). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Vol 1, No. 1, pp. 29-38.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bank Indonesia. 2016. Peraturan Bank Indonesia Nomr 18/-20/PBI/2016 Tentang Kegiatan Usaha Penukaran Valuta Asing Bukan Bank. Jakarta.
- Baroroh, A. 2012. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Analisis Manajemen*, Vol 5, No. 1, pp. 65-80.
- Bianca, A., Putiri B. K., Shanti K., dan Anggraeni. 2013. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling. *Jurnal Teknik Industri*, Vol 1, No. 4, pp. 334-340.
- Davis, K., dan Newstorm, J. W. 1996. *Perilaku dalam Organisasi*, Terjemahan Agus Dharma Edisi 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Diab, S. M., & Ajlouni, M. T. (2015). The influence of training on employee's performance, organizational commitment, and quality of medical services at Jordanian private hospitals. *International Journal of Business and Management*, Vol 10, No. 2, pp. 117.
- Fajar, S. (2013). *Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Rodajati Karanganyar* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Fikri, K. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Kemampuan Kerja,

- Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 7, No. 4, pp. 46-56.
- Florence, O. K. 2007. The Effect of Employee Career Development on Performance of Public Primary Schools in Kenya: A Case of Starehe District, Nairobi County. *Thesis*. Kenyatta Univesity.
- Ginting, S. D., & Ariani, D. W. Pengaruh Goal Setting terhadap Performance: Tinjauan Teoritis. *Kinerja Journal of Business and Economics*, Vol 8, No. 2, pp. 198-208.
- Green, T. (2000). Three steps to motivating employees. *HR Magazine*, Vol 45, No. 11, pp. 155-158.
- Hadari, N. H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hameed, A., and Waheed, A. 2011. Employee Career Development and Its Affect on Employee Performance. *International Journal of Business and Social Sciences*, Vol 2, No. 13, pp. 224-229.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jagero, N., Komba, H. V., & Mlingi, M. N. (2012). Relationship between on the job training and employee's performance in courier companies in Dar es Salaam, Tanzania. *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol 2, No. 22, pp. 114-120.
- Jagero, Nelson. Hilary Vincent Komba. Michael Ndaskoi Mlingi. 2012. Karyawan (Studi pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-Perto China East Java. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 6, No. 2, pp. 1-8.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., dan Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 7, No. 3, pp. 224-241.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, Vol 2, No. 2, pp. 164-183.
- Kristanto, A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada Mts Swasta Se-Kecamatan Sumberrejo Kabupaten Tanggamus Tahun 2017* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Kusumaputri, E. S., & Psi, S. (2018). *Iklim Organisasi: Perspektif Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lestari, A., Hidayat, N., & Putra, K. S. (2018). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 6, No. 2, pp. 672-682.
- Lubis, M. S. (2015). pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Vol 3, No. 2, pp. 75-84.
- Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan*

- sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, I. M. (2004). Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum Dan Sesudah Pemberian Pendidikan Dan Pelatihan Pada Pt. Asuransi Intra Asia Cabang Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, pp. 114-133.
- Murti, G. T., Angela, A., & Soedarwati, E. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Perusahaan. In *National Conference*, Vol. 2, pp. 35.
- Ningrum, W. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 6, No. 2.
- Nugroho, C. A. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi, Kompensasi, Dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri* (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta).
- Pakpahan, E. S. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, Vol 2, No. 1, pp. 116-121.
- Permadi, K. D. D., & Utama, I. W. M. (2017). *Pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Rakyat Indonesia* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Primajaya, D. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol 1, No. 2, pp. 67-81.
- Putra, K. B. S. M., & Suwandana, I. G. M. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Putri, L. P., & Irawanto, D. W. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, Vol 2, No. 2.
- 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*, Vol 7, No. 1, pp. 48-55.
- Ragawanti, Erlinda. Bambang Swasto, S dan Arik Prasetya. 2014. Pengaruh *OnThe Job Training* Dan *Off The Job Training* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PR. Sejahtera Abadi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 8, No. 2, pp. 1-9.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018, October). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. In *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan* (pp. 811-816).
- Regina, G. K. 2013. Pengembangan Karir dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*, Vol 1, No. 4, pp. 906-916.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2015). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia

Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif*
(*JIK*), Vol 2, No. 1, pp. 97-104.