

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (Persero), Tbk. KANTOR CABANG BANGLI

Ida Ayu Made Laras Santika Dewi¹, I Nengah Sudja², Yenny Verawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

e-mail: dayularaz@gmail.com

Abstrak

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, dan meningkatkan kesempatan promosi bagi karyawan. Komitmen karyawan dapat dilihat dari bagaimana karyawan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dan menghasilkan kinerja yang baik sehingga tetap dipertahankan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Bangli. PT. Bank Negara Indonesia Cabang Bangli berlokasi di Jl. Brigjen Ngurah Rai, Kawan, Kec. Bangli – Bali. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Bangli yang berjumlah 35 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau jenuh. Teknik alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karir maka kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Bangli juga akan meningkat. Serta komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti semakin baik komitmen kerja maka kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Bangli juga akan meningkat.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Komitmen Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Employees are the main asset of the organization and have a strategic role. Through career development programs, the company will improve employee performance and productivity, and increase promotion opportunities for employees. Employee commitment can be seen from how employees follow the rules that have been set and produce good performance so that it is maintained by the company. This study aims to analyze the influence of career development and work commitment on employee performance.

This research was conducted at PT. Bank Negara Indonesia Bangli Branch. PT. Bank Negara Indonesia Bangli Branch is located on Jl. Brigadier General Ngurah Rai, Comrade, Kec. Bangli – Bali. The sample in this study were all employees of PT. Bank Negara Indonesia Bangli Branch, totaling 35 people. The sampling method used the census or saturation method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis

The results showed that career development has a positive and significant effect on employee performance, this means that the better career development, the employee performance at PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. Bangli Branch Office will also increase. As well as work commitment has a positive and significant effect on employee performance, this means that the better the work commitment, the employee's performance at PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. Bangli Branch Office will also increase.

Keywords: career development, work commitment, job satisfaction employee performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan terletak pada kecakapan karyawan perusahaan. Dimana keberhasilan manajemen efektif dalam mencapai tujuan perusahaan memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten. Disisi lain, kecakapan karyawan merupakan sebuah senjata dalam mempengaruhi kepuasan karyawan yang ditunjukkan dari kinerja karyawan. Selain itu, pembinaan para karyawan juga termasuk yang harus diutamakan pengerjaannya sebagai aset utama perusahaan. Menurut Marbun (2017) menyatakan bahwa pembinaan dan pengembangan karyawan baru maupun lama dalam perusahaan adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penilaian kepuasan kerja karyawan yang mana dinilai dari kinerja karyawan tersebut.

Salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal adalah pengembangan karir. Menurut Ardana (2012) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses seumur hidup yang mencakup pertumbuhan dan perubahan proses masa kecil, pendidikan karir formal di sekolah dan proses pematangan yang terus sepanjang masa, dewasa kerja dan pensiun. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan terhadap karyawan PT Bank BNI cabang Bangli. Meskipun PT Bank BNI sangat memperhatikan pengembangan karir dari karyawannya, tetapi masih banyak karyawan yang merasa bahwa kinerja mereka selama ini merasa kurang diperhatikan oleh manajemen. Banyak karyawan yang bekerja lembur hingga larut malam untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beberapa karyawan kadang merasa bahwa waktu mereka habis seharian untuk bekerja dikantor tetapi tidak mendapatkan apresiasi dari manajemen.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan terhadap pimpinan PT Bank BNI Kantor Cabang Bangli. Dalam beberapa tahun terakhir, kinerja PT Bank BNI Kantor Cabang Bangli menunjukkan terjadi penurunan. Hal tersebut dapat terlihat dari berbagai aspek, yang salah satunya adalah keterlambatan pengembangan karir pada karyawan karena kinerja karyawan mengalami penurunan dengan indikasi adanya beberapa kesalahan-kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Komitmen kerja juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan kata lain, karyawan dengan komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan berkinerja lebih baik dan menghasilkan produktivitas tinggi (Sapitri, 2016). Hubungan antara komitmen kerja terhadap produktivitas kerja SDM menurut Ivancevich et al, (2011) menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berharap agar sukses atau berhasil dalam melaksanakan setiap aktivitasnya yaitu mampu menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Dengan adanya komitmen yang baik dari karyawan maka kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan juga akan baik. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka segala kegiatan perusahaan akan terlaksana dengan baik dan tepat waktu. Inilah yang menyebabkan produktivitas dan kualitas kerja perusahaan akan meningkat.

Aktivitas masuk keluar (turnover) karyawan PT Bank BNI Cabang Bangli, menunjukkan untuk setiap tahunnya karyawan baru yang masuk ke BNI Cabang Bangli sejumlah 20 orang, sedangkan untuk aktivitas karyawan yang keluar dari Bank BNI jumlahnya berbeda beda. Alasan dari karyawan yang keluar biasanya diterima bekerja di tempat lain atau kontraknya tidak diperpanjang karena kinerjanya tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan adalah dalam periode penerimaan karyawan adalah sebesar 20

orang yang jumlah tersebut untuk menjaga stabilitas kebutuhan karyawan sekaligus sebagai antisipasi tenaga kerja yang keluar dari perusahaan mengingat biaya proses rekrutmen karyawan cukup besar.

Tidak adanya kejelasan karir dari manajemen menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal. Beberapa karyawan kadang tidak bersemangat untuk bekerja. Ada juga karyawan yang tidak mengeluarkan kemampuan terbaiknya sehingga kinerjanya menjadi kurang maksimal dan target perusahaan menjadi tidak tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Bangli”.

TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Grand teori goal setting yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai manajemen. Menurut Robbins dan Coulter (2012) bahwa manajemen diartikan sebagai aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai

oleh individu. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan di sepakati bersama. Berdasarkan pengertian di atas maka kinerja merupakan tingkatan pencapaian seorang pekerja (karyawan) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan. Kinerja harus dapat diukur dan dinyatakan dalam bentuk angka – angka.

Pengembangan Karir

Simmons (dalam Efriyaningsih 2017) menjelaskan pengembangan karir adalah proses seumur hidup yang mencakup pertumbuhan dan perubahan proses masa kecil, pendidikan karir formal di sekolah dan proses pematangan yang terus sepanjang masa, dewasa, kerja dan pensiun. Sedangkan menurut Sunyoto (2012) pengembangan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai

dalam proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan atau pegawai untuk mendudukijabatan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan yang akan dilaksanakan di masa mendatang.

Komitmen Kerja

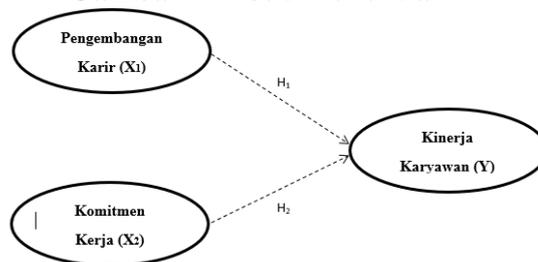
Menurut Mowday dalam Efriyaningsih (2017), komitmen karyawan adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Menurut Cole dalam Efriyaningsih (2017), seorang pekerja berkomitmen adalah salah satu tim yang bersedia berkorban pribadi untuk tujuan perusahaan, percaya pada produk perusahaan, merekomendasikan perusahaan sebagai salah satu tempat terbaik untuk kerja, dan yang siap untuk tinggal di perusahaan untuk setidaknya beberapa tahun ke depan, bahkan jika ditawarkan kenaikan gaji di tempat lain. Sedangkan Ali (2012) berpendapat bahwa komitmen kerja sebagai suatu kecenderungan untuk melakukan aktivitas yang ajeg, disebabkan oleh adanya kekhawatiran akan kehilangan taruhan bila ia tidak meneruskan aktivitas tersebut. Aktivitas yang dimaksud adalah untuk tetap menjadi anggota organisasi, sedangkan taruhan komitmen yang ditabung yang menjadi tidak berguna bila meninggalkan organisasi tersebut. Berdasarkan pengertian di atas maka komitmen kerja adalah suatu rasa yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan yang merupakan hasil dari pengalaman, loyalitas dan kesetiaan terhadap suatu organisasi atau perusahaan, keterlibatan dalam membangun suatu organisasi/perusahaan dimana antara individu sebagai karyawan memiliki ikatan terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

Kerangka konseptual merupakan hubungan variabel-variabel penelitian yang diteliti meliputi pengaruh Pengembangan karir (X1) dan komitmen kerj (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat digambarkan dalam model penelitian berikut ini:

Gambar 1 Model Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

Sumber: Hasil pemikiran peneliti

Hipotesis

- H₁: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Bangli. PT. Bank Negara Indonesia Cabang Bangli berlokasi di Jl. Brigjen Ngurah Rai, Kawan, Kec. Bangli – Bali.

Objek Penelitian

Yang menjadi objek penelitian ini adalah mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesi Cabang Bangli.

Definisi Operasional Variabel

Pengembangan Karir

Menurut Sunyoto (2012) pengembangan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk

mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Menurut Handoko (2013:131) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi Kerja
- b. Exposure
- c. Kesetiaan Organisasional
- d. Mentor dan Sponsor
- e. Kesempatan-kesempatan untuk Tumbuh
- f. Dukungan Manajemen

Komitmen Kerja

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi tujuan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2011). Indikator komitmen karyawan sebagai berikut (Encyclopedia britanica dalam Nurandini, 2014):

- a. Tetap tinggal (bekerja)
- b. Bersedia melaksanakan kerja tambahan
- c. Me jaga kerahasiaan perusahaan
- d. Mempromosikan
- e. Mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan

Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2014) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non-profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Bangun (2012:233), menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 indikator, yaitu:

- a. Kuantitas pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waktu
- d. Kehadiran

- e. Kemampuan kerja sama

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Bangli yang berjumlah 35 orang. Untuk penelitian ini, berhubung subyek populasinya hanya 35 orang, seluruh populasi dijadikan sampel. Dengandemikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang. Teknik penentuan sampel adalah metode sensus atau jenuh.

Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian menggunakan uji instrument penelitian terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji f dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Inferensial

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Analisis

	B	Beta	T	Sig.
Konstanta	2,588		1,942	0,061
Pengembangan karir	0,258	0,546	2,915	0,006
Komitmen kerja	0,546	0,585	4,684	0,000
R	0,900			
Adjusted R Square	0,797			
F	67,850			
Sig. F	0,000			

Sumber: Pengolahan Data Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 1, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = 2,588 + 0,258 X_1 + 0,546 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- a = 2,588, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap pengembangan karir dan komitmen kerja, atau nilainya konstan, maka besarnya kinerja karyawan adalah tetap.
- b1 = 0,258, artinya apabila komitmen kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya

pengembangan karir akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

b₂ = 0,546, artinya apabila pengembangan karir dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya komitmen kerja akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila pengembangan karir dan komitmen kerja ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Bangli, begitu sebaliknya.

Uji asumsi klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	35
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Pengolahan Data Penelitian

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Pengembangan karir	0,382	2,615
Komitmen kerja	0,382	2,615

Sumber: Pengolahan Data Penelitian

Pada Tabel 3 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4

Variabel	Sig.
Pengembangan karir	0,824
Komitmen kerja	0,486

Sumber: Pengolahan Data Penelitian

Dari Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Korelasi Berganda

Hasil uji korelasi berganda Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara Pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,900. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,900 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/sumbangan antara Pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap Kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.10 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,797. Ini berarti besarnya kontribusi antara Pengembangan karir dan komitmen kerja

terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 79,7% sedangkan sisanya 20,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diperoleh nilai F hitung 67,850 dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara pengembangan karir dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan Tabel 1 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Pengembangan karir adalah 2,915, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,546, dan signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
- 2) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk komitmen kerja adalah 4,684, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,585, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini

menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja karyawan

Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Bangli. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan sehingga mendorongnya mencapai karir yang diinginkan. Selain meningkatkan kinerja karyawan, pengembangan karir juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karir yang ada di sebuah perusahaan sudah ada dan jelas untuk dapat dilaksanakan sehingga karyawan berupaya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian Moh, Sutoro (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen kerja Terhadap Kinerja karyawan

Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Bangli. Komitmen karyawan terhadap perusahaan sangat

penting. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki komitmen tinggi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas karyawan terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai perusahaan. Hal ini terjadi karena karyawan dalam perusahaan akan merasa ikut memiliki perusahaannya. Sedangkan komitmen kerja yang rendah akan menyebabkan karyawan tersebut hanya mementingkan dirinya sendiri sehingga pada akhirnya kinerja karyawan tersebut akan rendah pada organisasinya. Rendahnya kinerja karyawan terhadap organisasinya secara tidak langsung akan mengakibatkan turunnya stabilitas karyawan sehingga timbul keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Shintia, Afni (2020) yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

- 1) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karir maka kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Bangli juga akan meningkat.
- 2) Pengembangan karir berpengaruh Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, ini berarti semakin baik komitmen kerja maka kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Bangli juga akan meningkat.

Keterbatasan dan Saran

Keterbatasan Penelitian

1. Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel Pengembangan karir dan komitmen kerja

berkontribusi sebesar 79,7% terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 20,3% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Bangli.

2. Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penilain responden terhadap variabel pengembangan karir, dimana jawaban responden terendah berada pada pernyataan “Kesetiaan saya kepada perusahaan akan menjadi salah satu tolak ukur dalam pengembangan karyawan” dengan skor 118 dan rata – rata skor 3,37. Maka agar terpenuhinya harapan karyawan mengenai kesesuaian perencanaan karir dalam perusahaan. Maka sebaiknya manajemen perusahaan memberikan kebijakan yang tepat dengan memberikan perencanaan karir yang sesuai dengan perencanaan sumber daya manusia, sehingga nantinya karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja.
2. Berdasarkan penilain responden terhadap variabel komitmen kerja, dimana jawaban responden terendah berada pada pernyataan “Saya akan merasa sangat senang menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini” dengan skor 118 dan rata – rata skor

3,37. Maka dalam meningkatkan komitmen karyawan, pihak perusahaan diharapkan mampu mengkomunikasikan dan menyosialisasikan visi, misi, kebijakan, strategi, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai organisasi pada para karyawan melalui pembinaan, bimbingan serta melibatkan karyawan dalam perumusan kebijakan. Dengan demikian, diharapkan karyawan semakin merasa memiliki kesanggupan untuk menjadi anggota organisasi sampai akhir karirnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali. 2012. Analisis pengaruh pengembangan karir organisasi terhadap komitmen karyawan pada kantor pusat PT Bank Sulselbar Kota Makasar. *Jurnal*. Hal 13-30.
- Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bangun, Wilson. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Efriyaningsih, Meina Eka. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Kantor Cabang Teluk Betung Kota Bandar Lampung. *Skripsi*. Lampung : Universitas Lampung
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Handoko, Hani, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF, p. 131.
- Ivancevich, J. M. *et al*. 2011. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga: Jakarta
- Marbun dkk. 2017. *Kamus Manajemen*. Jakarta: Media Pustaka
- Robbins, S. P. dan M. Coulter. 2012. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung; PT. Refika Aditama.
- Shintia, Afni. *Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pandawa Karya Palembang*. Diss. 021008 Universitas Tridinanti Palembang, 2020.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutoro, Moh. "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BCA Finance Jakarta." *Jurnal Ekonomi Efektif* 2.1 (2019).