

# **ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN PADA PT. CAHAYA BAROKAH MAKMUR (CBM) SITE RANTAU**

Triana Mardiyanti<sup>1</sup>, Hj. Aida Vitria, SE<sup>2</sup>, MM, Syahrani, SE, MM<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, 61201,FEKON, Uniska, 18310326

<sup>2</sup>Manajemen, 61201,FEKON, Uniska, 069 409 109

<sup>3</sup>Manajemen, 61201,FEKON, Uniska, 060 407 234

## **ABSTRAK**

Tujuan penilitan yang akan dilakukan adalah: 1. Untuk mengetahui Sejauh mana pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Cahaya Barokah Makmur (CBM). 2. Untuk mengetahui Bagaimana seharusnya pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Cahaya Barokah Makmur (CBM).

Jenis penelitian yang akan penulis bahas adalah deskriptif kualitatif. Berdasarkan perhitungan rumus slovin sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 53 orang atau sekitar 12% dari karyawan PT. cahaya barokah makmur (CBM) Site Rantau.

Hasil penelitian mengenai deskripsi responden penelitian adalah usia bahwa sebagian besar karyawan berusia 41-50 tahun. Jenis kelamin sebagian besar karyawan berjenis kelamin perempuan. Pendidikan terakhir sebagai responden dalam penelitian ini adalah pendidikan terakhir SMA. Lama kerja menunjukkan bahwa lama kerja < 5 tahun dan > 5 tahun seimbang.

Kata Kunci : Karyawan, pengembangan karir, kinerja karyawan

## **ABSTRACT**

*The research objectives to be carried out are: 1. To find out the extent of career development to improve employee performance at PT. Cahaya Barokah Makmur (CBM). 2. To find out how career development should be to improve employee performance at PT. Cahaya Barokah Makmur (CBM).*

*The type of research that the writer will discuss is descriptive qualitative. Based on the calculation of the Slovin formula, the sample respondents in this study were adjusted to 53 people or about 12% of the employees of PT. Cahaya Barokah Prosperous (CBM) Site Rantau.*

*The results of the research regarding the description of the research respondents are the age that most of the employees are 41-50 years old. Gender Most of the employees are female. The last education as a respondent in this study was high school education. The length of work shows that the length of work < 5 years and > 5 years is balanced.*

*Keywords: Employee, career development, employee performance*

## PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat mengalami kemajuan yang signifikan dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Dalam menjalankan operasinya sebuah perusahaan memerlukan beberapa factor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian. Diantara keempat factor produksi tersebut faktor tenaga kerja atau manusialah hal terpenting karena manusia penggerak segala aktivitas dan operasi perusahaan tersebut.

Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Penelitian berada di PT. Cahaya Barokah Makmur (CBM) yang bergerak di bidang pertambangan batu bara, memiliki beberapa sediment pond pada area east block. Saat ini, penambangan dalam jumlah yang besar sedang dilaksanakan di east block, sedangkan penambangan di west block hampir selesai. 3 Sediment Pond 40 east block merupakan salah satu sediment pond di area east block yang masih berfungsi secara aktif dibandingkan dengan yang lain.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul “Analisis Pengembangan Karir Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada PT. Cahaya Barokah Makmur (CBM) Site Rantau”.

## METODE

Jenis penelitian yang akan penulis bahas adalah deskriptif kualitatif. Tujuan penelitian ini adalah mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan fenomena dan keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung. Penelitian ini mengadakan penelitian pada PT. cahaya barokah makmur (CBM) Site Rantau Desa Sawang Kecamatan Tapin Selatan. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan sesuai jadwal yaitu 1 bulan mulai bulan Mei – Juni 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. cahaya barokah makmur (CBM) Site Rantau dengan jumlah 113 karyawan. Berdasarkan perhitungan rumus slovin sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 53 orang atau sekitar 12% dari karyawan PT. cahaya barokah makmur (CBM) Site Rantau. Dalam melakukan analisis data digunakan tehnik deskriptif kualitatif yakni berusaha memberikan analisa gambaran terperinci berdasarkan kenyataan-kenyataan yang ditemukan di lapangan mengenai Pengembangan Karir Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada PT. Cahaya Barokah Makmur (CBM) Site Rantau

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 4.1.1 Deskripsi Reponden Penelitian

##### 1) Usia

Tabel 4.1 Usia

| No.    | Usia        | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|-------------|-----------------|------------|
| 1.     | 31-40 tahun | 14              | 26.9%      |
| 2.     | 41-50 tahun | 24              | 46.2%      |
| 3      | 51-60 tahun | 14              | 26.9%      |
| Jumlah |             | 52              | 100%       |

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, bahwa dari 100 responden terdapat 14 orang responden dengan usia 31-40 tahun dengan jumlah persentase 26.9%, terdapat 24 orang responden yang berusia antara 41-50 tahun dengan jumlah persentase 46.2%, terdapat 14 orang responden yang

berusia di antara 51-60 tahun dengan jumlah persentase 26.9%. Dari keterangan diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berusia 41-50 tahun

## 2) Jenis kelamin

**Tabel 4.2.** Jenis kelamin

| No.    | Usia      | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|-----------|-----------------|------------|
| 1.     | Perempuan | 43              | 82.7%      |
| 2.     | Laki-laki | 9               | 17.3%      |
| Jumlah |           | 52              | 100%       |

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden penelitian tidak seimbang, dari 100 responden terdapat 52 orang responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah persentase 82.7% dan 43 orang responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah persentase 17.3%. Dari keterangan diatas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berjenis kelamin perempuan

## 3) Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3** Pendidikan Terakhir

| No.    | Usia    | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|---------|-----------------|------------|
| 1.     | SMP     | 2               | 3.8%       |
| 2.     | SMA     | 34              | 65.4%      |
| 3.     | Diploma | 12              | 23.1%      |
| 4.     | Sarjana | 4               | 7.7%       |
| Jumlah |         | 52              | 52%        |

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, bahwa dari 52 responden terdapat 2 orang responden dengan pendidikan terakhir SMP dengan jumlah persentase 3.8%, terdapat 34 orang responden pendidikan SMA dengan jumlah persentase 65.4%, terdapat 12 orang responden pendidikan Diploma dengan jumlah persentase 23.1%, terdapat 4 orang responden pendidikan Diploma dengan persentase 7.7%. Dari keterangan diatas menunjukkan bahwa karyawan perusahaan ini yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini adalah pendidikan terakhir SMA.

## 4) Lama Kerja

**Tabel 4.4.** Lama Kerja

| No.    | Usia      | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|-----------|-----------------|------------|
| 1.     | < 5 tahun | 26              | 50.0%      |
| 2.     | > 5 tahun | 26              | 50.0%      |
| Jumlah |           | 52              | 100%       |

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden penelitian seimbang, dari 100 responden terdapat 26 orang responden lama kerja < 5 tahun dengan jumlah persentase 50% dan 26 orang responden lama kerja > 5 tahun dengan jumlah persentase 50%. Dari keterangan diatas menunjukkan bahwa lama kerja < 5 tahun dan > 5 tahun seimbang.

### 4.1.2 Deskriptif Jawaban Responden

#### 1. Deskriptif Pengembangan Karir

##### 1) Distribusi Jawaban Responden Mengenai Prestasi Kerja

**Tabel 4.5** Karyawan dapat dipertimbangkan untuk di promosikan kejabatan yang lebih tinggi

| No.    | Skala     | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|-----------|-----------------|------------|
| 1.     | Ragu-ragu | 11              | 21.2%      |
| 2.     | Setuju    | 41              | 78.8%      |
| Jumlah |           | 52              | 100%       |

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Karyawan dapat dipertimbangkan untuk di promosikan kejabatan yang lebih tinggi menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang (21.2%), setuju 41 orang (78.8%)

**Tabel 4.6.** Karir saya sudah sesuai dengan keahlian yang saya miliki

| No.    | Skala         | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|---------------|-----------------|------------|
| 1.     | Ragu-ragu     | 18              | 34.6%      |
| 2.     | Setuju        | 30              | 57.7%      |
| 3.     | Sangat setuju | 4               | 7.7%       |
| Jumlah |               | 52              | 100%       |

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Karir saya sudah sesuai dengan keahlian yang saya miliki menjawab ragu-ragu sebanyak 18 orang (334.6%), setuju 30 orang (57.7%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.7%)

2) **Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengenalan Oleh Pihak Lain**

**Tabel 4.7.** Saya selalu hadir rapat dan berpartisipasi di dalamnya agar dikenal guna pengembangan karir saya

| No.    | Skala         | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|---------------|-----------------|------------|
| 1.     | Ragu-ragu     | 15              | 28.8%      |
| 2.     | Setuju        | 32              | 61.5%      |
| 3.     | Sangat setuju | 5               | 9.6%       |
| Jumlah |               | 52              | 100%       |

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Saya selalu hadir rapat dan berpartisipasi di dalamnya agar dikenal guna pengembangan karir saya menjawab ragu-ragu sebanyak 15 orang (28.8%), setuju 32 orang (61.5%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (9.6%)

**Tabel 4.8** Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja untuk mendukung pengembangan karir

| No.    | Skala         | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|---------------|-----------------|------------|
| 1.     | Ragu-ragu     | 7               | 13.5%      |
| 2.     | Setuju        | 39              | 75.0%      |
| 3.     | Sangat setuju | 6               | 11.5%      |
| Jumlah |               | 52              | 100%       |

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja untuk mendukung pengembangan karir menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang (13.5%), setuju 39 orang (75.0%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (11.5%)

3) **Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kesetiaan pada Organisasi**

**Tabel 4.9** Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan

| No.    | Skala         | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|---------------|-----------------|------------|
| 1.     | Ragu-ragu     | 4               | 7.7%       |
| 2.     | Setuju        | 37              | 71.2%      |
| 3.     | Sangat setuju | 11              | 21.2%      |
| Jumlah |               | 52              | 100%       |

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang (7.7%), setuju 37 orang (71.2%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (21.2%)

**Tabel 4.10** Pengembangan karir di perusahaan sudah sesuai dengan masa kerja saya

| No. | Skala         | Jumlah Karyawan | Persentase |
|-----|---------------|-----------------|------------|
| 1.  | Ragu-ragu     | 10              | 19.2%      |
| 2.  | Setuju        | 30              | 57.7%      |
| 3.  | Sangat setuju | 12              | 23.1%      |

|        |    |      |
|--------|----|------|
| Jumlah | 52 | 100% |
|--------|----|------|

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Pengembangan karir di perusahaan sudah sesuai dengan masa kerja saya menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang (7.7%), setuju 37 orang (71.2%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (21.2%)

4) **Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pembimbing dan Sponsor**

**Tabel 4.11.** Saya merasa sangat terbantu dengan adanya bimbingan karir di perusahaan

| No.    | Skala         | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|---------------|-----------------|------------|
| 1.     | Ragu-ragu     | 6               | 11.5%      |
| 2.     | Setuju        | 29              | 55.8%      |
| 3.     | Sangat setuju | 17              | 32.7%      |
| Jumlah |               | 52              | 100%       |

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Saya merasa sangat terbantu dengan adanya bimbingan karir di perusahaan menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang (11.5%), setuju 29 orang (55.8%) dan sangat setuju sebanyak 17 orang (32.7%)

**Tabel 4.12.** Saya merasa kesempatan pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan mampu mengembangkan karir saya

| No.    | Skala         | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|---------------|-----------------|------------|
| 1.     | Ragu-ragu     | 12              | 23.1%      |
| 2.     | Setuju        | 39              | 75.0%      |
| 3.     | Sangat setuju | 1               | 1.9%       |
| Jumlah |               | 52              | 100%       |

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Saya merasa kesempatan pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan mampu mengembangkan karir saya menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang (7.7%), setuju 37 orang (71.2%) dan sangat setuju sebanyak 11 orang (21.2%)

5) **Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dukungan para Bawahan**

**Tabel 4.13** Menciptakan komunikasi yang baik antara bawahan dengan atasan

| No.    | Skala         | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|---------------|-----------------|------------|
| 1.     | Ragu-ragu     | 18              | 34.6%      |
| 2.     | Setuju        | 33              | 63.5%      |
| 3.     | Sangat setuju | 1               | 1.9%       |
| Jumlah |               | 52              | 100%       |

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Menciptakan komunikasi yang baik antara bawahan dengan atasan menjawab ragu-ragu sebanyak 18 orang (34.6%), setuju 33 orang (63.5%) dan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%)

**Tabel 4.14** Bawahan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang di tetapkan oleh atasan

| No.    | Skala         | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|---------------|-----------------|------------|
| 1.     | Ragu-ragu     | 15              | 28.8%      |
| 2.     | Setuju        | 35              | 67.3%      |
| 3.     | Sangat setuju | 2               | 3.8%       |
| Jumlah |               | 52              | 100%       |

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Menciptakan komunikasi yang baik antara bawahan dengan atasan menjawab ragu-ragu sebanyak 15 orang (28.8%), setuju 35 orang (67.3%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.8%)

6) **Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kesempatan untuk bertumbuh**

**Tabel 4.15** Saya memanfaatkan dengan baik kesempatan yang diberikan perusahaan guna mengembangkan karir saya

| No.    | Skala         | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|---------------|-----------------|------------|
| 1.     | Ragu-ragu     | 13              | 25.0%      |
| 2.     | Setuju        | 38              | 73.1%      |
| 3.     | Sangat setuju | 1               | 1.9%       |
| Jumlah |               | 52              | 100%       |

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Saya memanfaatkan dengan baik kesempatan yang diberikan perusahaan guna mengembangkan karir saya menjawab ragu-ragu sebanyak 13 orang (25.0%), setuju 38 orang (73.1%) dan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%)

**Tabel 4.16** Saya mengikuti program pelatihan yang diadakan perusahaan guna mengembangkan karir saya

| No.    | Skala         | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|---------------|-----------------|------------|
| 1.     | Ragu-ragu     | 20              | 38.5%      |
| 2.     | Setuju        | 31              | 59.6%      |
| 3.     | Sangat setuju | 1               | 1.9%       |
| Jumlah |               | 52              | 100%       |

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Saya mengikuti program pelatihan yang diadakan perusahaan guna mengembangkan karir saya menjawab ragu-ragu sebanyak 20 orang (38.5%), setuju 31 orang (59.6%) dan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%)

7) **Distribusi Jawaban Responden Mengenai Berhenti atas Permintaan Sendiri**

**Tabel 4.17** Saya memutuskan berhenti di perusahaan untuk melanjutkan pendidikan

| No.    | Skala     | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|-----------|-----------------|------------|
| 1.     | Ragu-ragu | 11              | 21.2%      |
| 2.     | Setuju    | 41              | 78.8%      |
| Jumlah |           | 52              | 100%       |

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Saya memutuskan berhenti di perusahaan untuk melanjutkan pendidikan menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang (21.2%), setuju 41 orang (78.8%)

**Tabel 4.18** Saya memilih berhenti karena saya mendapatkan kesempatan lebih besa runtuk mengembangkan karir saya di perusahaan lain

| No.    | Skala         | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|---------------|-----------------|------------|
| 1.     | Ragu-ragu     | 19              | 36.5%      |
| 2.     | Setuju        | 32              | 61.5%      |
| 3.     | Sangat setuju | 1               | 1.9%       |
| Jumlah |               | 52              | 100%       |

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Saya memilih berhenti karena saya mendapatkan kesempatan lebih besa runtuk mengembangkan karir saya di perusahaan lain menjawab ragu-ragu sebanyak 19 orang (36.5%), setuju 32 orang (61.5%) dan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%).

2. **Deskriptif Kinerja Karyawan**

8) **Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja**

**Tabel 4.19** Saya mampu menggunakan sarana dan prasarana dengan baik

| No. | Skala     | Jumlah Karyawan | Persentase |
|-----|-----------|-----------------|------------|
| 1.  | Ragu-ragu | 18              | 34.6%      |

|        |               |    |       |
|--------|---------------|----|-------|
| 2.     | Setuju        | 32 | 61.5% |
| 3.     | Sangat setuju | 2  | 3.8%  |
| Jumlah |               | 52 | 100%  |

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Saya mampu menggunakan sarana dan prasarana dengan baik menjawab ragu-ragu sebanyak 18 orang (34.6%), setuju 32 orang (61.5%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.8%).

**Table 4.20** Saya dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan oleh perusahaan

| No.    | Skala         | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|---------------|-----------------|------------|
| 1.     | Ragu-ragu     | 16              | 30.8%      |
| 2.     | Setuju        | 35              | 67.3%      |
| 3.     | Sangat setuju | 1               | 1.9%       |
| Jumlah |               | 52              | 100%       |

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Saya mampu menggunakan sarana dan prasarana dengan baik menjawab ragu-ragu sebanyak 16 orang (30.8%), setuju 35 orang (67.3%) dan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%).

#### 9) Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kuantitas Kerja

**Tabel 4.21** Saya melakukan pekerjaan dengan teliti sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan

| No.    | Skala     | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|-----------|-----------------|------------|
| 1.     | Ragu-ragu | 23              | 44.2%      |
| 2.     | Setuju    | 29              | 55.8%      |
| Jumlah |           | 52              | 100%       |

Tabel 4.21 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Saya melakukan pekerjaan dengan teliti sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan menjawab ragu-ragu sebanyak 23 orang (44.2%), setuju 29 orang (55.8%)

**Tabel 4.22** Saya selalu memperhatikan kerapian dalam bekerja

| No.    | Skala     | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|-----------|-----------------|------------|
| 1.     | Ragu-ragu | 9               | 17.3%      |
| 2.     | Setuju    | 43              | 82.7%      |
| Jumlah |           | 52              | 100%       |

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Saya selalu memperhatikan kerapian dalam bekerja menjawab ragu-ragu sebanyak 9 orang (17.3%), setuju 43 orang (82.7%)

#### 10) Distribusi Jawaban Responden Mengenai Ketepatan Waktu Kerja

**Tabel 4.23** Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan

| No.    | Skala         | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|---------------|-----------------|------------|
| 1.     | Ragu-ragu     | 2               | 3.8%       |
| 2.     | Setuju        | 34              | 65.4%      |
| 3.     | Sangat setuju | 16              | 30.8%      |
| Jumlah |               | 52              | 100%       |

Tabel 4.23 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang (3.8%), setuju 34 orang (65.4%) dan sangat setuju sebanyak 16 orang (30.8%).

**Tabel 4.24** Saya merasa malu jika tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

| No. | Skala     | Jumlah Karyawan | Persentase |
|-----|-----------|-----------------|------------|
| 1.  | Ragu-ragu | 1               | 1.9%       |



|        |               |    |       |
|--------|---------------|----|-------|
| 2.     | Setuju        | 47 | 90.4% |
| 3.     | Sangat setuju | 4  | 7.7%  |
| Jumlah |               | 52 | 100%  |

Tabel 4.24 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Saya merasa malu jika tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang (1.9%), setuju 47 orang (90.4%) dan sangat setuju sebanyak 4 orang (7.7%).

#### 11) Distribusi Jawaban Responden Mengenai Efektivitas

**Tabel 4.25** Saya lebih semangat menyelesaikan pekerjaan bila mendapat bonus

| No.    | Skala         | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|---------------|-----------------|------------|
| 1.     | Ragu-ragu     | 1               | 1.9%       |
| 2.     | Setuju        | 48              | 92.3%      |
| 3.     | Sangat setuju | 3               | 5.8%       |
| Jumlah |               | 52              | 100%       |

Tabel 4.25 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Saya lebih semangat menyelesaikan pekerjaan bila mendapat bonus menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang (1.9%), setuju 48 orang (92.3%) dan sangat setuju sebanyak 3 orang (5.8%).

**Tabel 2.26** Saya lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dengan bantuan teknologi

| No.    | Skala     | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|-----------|-----------------|------------|
| 1.     | Ragu-ragu | 46              | 88.5%      |
| 2.     | Setuju    | 6               | 11.5%      |
| Jumlah |           | 52              | 100%       |

Tabel 4.26 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Saya lebih semangat menyelesaikan pekerjaan bila mendapat bonus menjawab ragu-ragu sebanyak 46 orang (88.5%), setuju 6 orang (11.5%)

#### 12) Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kemandirian

**Tabel 4.27** Saya dapat melakukan pekerjaan secara optimal dengan/tanpa pengawasan

| No.    | Skala         | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|---------------|-----------------|------------|
| 1.     | Ragu-ragu     | 3               | 5.8%       |
| 2.     | Setuju        | 46              | 88.5%      |
| 3.     | Sangat setuju | 3               | 5.8%       |
| Jumlah |               | 52              | 100%       |

Tabel 4.27 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Saya lebih semangat menyelesaikan pekerjaan bila mendapat bonus menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang (5.8%), setuju 46 orang (88.5%) dan sangat setuju sebanyak 3 orang (5.8%).

**Tabel 4. 28** Saya mampu menciptakan inisiatif dalam bekerja

| No.    | Skala     | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|-----------|-----------------|------------|
| 1.     | Ragu-ragu | 49              | 94.2%      |
| 2.     | Setuju    | 3               | 5.8%       |
| Jumlah |           | 52              | 100%       |

Tabel 4.28 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Saya lebih semangat menyelesaikan pekerjaan bila mendapat bonus menjawab ragu-ragu sebanyak 49 orang (94.2%), setuju 3 orang (5.8%)

#### 13) Distribusi Jawaban Responden Mengenai Komitmen Kerja

**Tabel 2.29** Saya merasa malu jika terlambat datang ke kantor

| No. | Skala     | Jumlah Karyawan | Persentase |
|-----|-----------|-----------------|------------|
| 1.  | Ragu-ragu | 2               | 3.8%       |
| 2.  | Setuju    | 34              | 65.4%      |

|        |               |    |       |
|--------|---------------|----|-------|
| 3.     | Sangat setuju | 16 | 30.8% |
| Jumlah |               | 52 | 100%  |

Tabel 4.29 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Saya merasa malu jika terlambat datang ke kantor menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang (3.8%), setuju 34 orang (65.4%) dan sangat setuju sebanyak 16 orang (30.8%).

**Tabel 2.30** Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan

| No.    | Skala         | Jumlah Karyawan | Persentase |
|--------|---------------|-----------------|------------|
| 1.     | Ragu-ragu     | 2               | 3.8%       |
| 2.     | Setuju        | 34              | 65.4%      |
| 3.     | Sangat setuju | 16              | 30.8%      |
| Jumlah |               | 52              | 100%       |

Tabel 4.29 menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, mengetahui tentang Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang (3.8%), setuju 34 orang (65.4%) dan sangat setuju sebanyak 16 orang (30.8%).

## PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan terdapat 52 responden. Untuk menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berusia 41-50 tahun. Bahwa sebagian besar karyawan berjenis kelamin perempuan. Karyawan perusahaan ini yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini adalah pendidikan terakhir SMA. bahwa lama kerja karyawan < 5 tahun dan > 5 tahun seimbang. Deskriptif pengembangan karir, Responden Mengenai Prestasi Kerja dan kualitas karyawan banyak responden yang setuju sesuai dengan kuesioner yang sudah di bagikan kepada karyawan.

## PENUTUP

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan penulis mengenai “Pengaruh *Career Development* (Pengembangan Karir) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. CAHAYA BAROKAH MAKMUR (CBM) SITE RANTAU” maka penulis menarik kesimpulan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa usia bahwa sebagian besar karyawan berusia 41-50 tahun. Jenis kelamin sebagian besar karyawan berjenis kelamin perempuan. Pendidikan terakhir sebagai responden dalam penelitian ini adalah pendidikan terakhir SMA. Lama kerja menunjukkan bahwa lama kerja < 5 tahun dan > 5 tahun seimbang. *Career Development* (Pengembangan Karir) dan Kinerja Karyawan saling berhubungan. Tetapi *career development* (pengembangan karir) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa *career development* (pengembangan karir) mempunyai pengaruh yang positif dan terhadap kinerja karyawan.

### SARAN

Berdasarkan temuan hasil penelitian yang telah dibahas pada BabIV dan dari penarikan simpulan di atas, maka saran yang dapat dikemukakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. CAHAYA BAROKAH MAKMUR (CBM) SITE RANTAU sebagai berikut:

Penilaian kinerja suatu perusahaan dapat diukur dari kemampuan perusahaan tersebut dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten, sehingga dapat menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain, perusahaan haruslah lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan agar dalam pencapaian perusahaan dapat berjalan dengan baik serta peningkatan kinerja perusahaan dapat meningkat. Faktor-faktor penunjang tersebut salah satunya adalah pengembangan karir dari para karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan.

### REFERENSI

Affiffudin, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Pustaka Setia, 2015) 27, 29

- Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016), 161.
- Edison Emron, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016) 10
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2016) 3
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (5th ed.). Jakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang : UNDIP.
- Isnandar, Andi Rubi. 2014. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Area Makassar*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Hasanuddin. Makassar
- Kartika, E.W., Kaihatu, T.S. (2010, March). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 100- 112.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada: Depok.
- Kinasih, I. 2013. Uji Toksisitas Ekstrak Daun Babadotan (*Ageratum conyzoides* Linn) Terhadap Ikan Mas (*Cyprinus carpio* Linn.) Sebagai Organisme Non-Target. *Jurnal Jurusan Biologi Fakultas Sains dan Teknologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung*. 7(2) :121-132.
- Komang Ardana, dkk. *Managemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012). hlm.124
- M. Kadarisma. *Managemen Pengembangan sumber Daya Manusia*, (Jakarta: 2012) hlm 322-323
- M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 322-323.
- Majid Abdul. 2016. *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : IKAPI.
- Mangkunegara, Anwar prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013) 2
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2011. *Manajemen Sunber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015) 15
- Nana Sudjana. 2016. *Penilaian Hadis Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, jakarta.
- Sinambela, L. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Skwar, Apriliani. 2018. *Pengaruh Career Development (Pengembangan Karir) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Sungguminasa*. Skripsi Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar
- Sowmya, K.R. and N. Panchanatham. (2011). "Factors influencing job satisfaction of banking sector employees in Chennai, India." *Journal of Law and Conflict Resolution*, vol. 3(5), pp. 76-79
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung Pustaka Setia
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wijayanti, Martina P.. 2010. "Analisis Hubungan Auditor-Klien: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Auditor Switching di Indonesia". Skripsi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.