



Hubungan Persepsi Pengembangan Karir Dengan Kinerja Karyawan Pdam Cabang Medan Kota

The Relationship Between Perceptions Of Career Development With Employees Performance Of Pdam Medan Kota Branch

Afulina Sembiring, & Azhar Azis*

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan persepsi pengembangan karir dengan kinerja karyawan PDAM Cabang Medan Kota. Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan per-satuan periode waktu sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi/mencapai persyaratan kerja yang ditentukan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab. Tipe penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 35 orang dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Total Sampling*. Metode analisis data menggunakan teknik Korelasi Product Moment dari Pearson. Hasil analisa data menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi pengembangan karir dengan kinerja karyawan dimana nilai $r_{xy} = 0,986$, dengan $p < 0,000$. Nilai rata-rata mean empirik persepsi pengembangan karir (90,74) lebih besar dari pada nilai rata-rata hipotetiknya (72,5) dan nilai rata-rata mean empirik kinerja karyawan (137,63) lebih besar dari pada nilai rata-rata hipotetiknya (105). Adapun kontribusi persepsi pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 97,2% ($R^2 = 0,972$), sedangkan sisanya (2,8%) ditentukan oleh faktor lain dalam penelitian ini yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Persepsi pengembangan karir; kinerja karyawan.

Abstract

The research objective was to determine the relationship between perceptions of career development and the performance of PDAM Medan City Branch employees. Employee performance is work performance or work results both in quality and quantity achieved by employees per unit time period as a level where employees meet/achieve work requirements specified in an organization in accordance with authority and responsibility. The type of research used is quantitative. The research population was 35 people and the sampling technique used was Total Sampling. The data analysis method uses the Product Moment Correlation technique from Pearson. The results of data analysis show that there is a significant positive relationship between perceptions of career development and employee performance where the value of $r_{xy} = 0.986$, with $p < 0.000$. The mean empirical mean value of perceptions of career development (90.74) is greater than the average hypothetical value (72.5) and the mean empirical mean value of employee performance (137.63) is greater than the average value hypotheses (105). The contribution of perceptions of career development to employee performance is 97.2% ($R^2 = 0.972$), while the rest (2.8%) is determined by other factors in this study that were not examined.

Keywords: Perceptions of career development; employee performance.

How to Cite: Afulina Sembiring & Azhar Azis, (2023). Hubungan Persepsi Pengembangan Karir Dengan Kinerja Karyawan Pdam Cabang Medan Kota. JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi, 2(2) 2023: 71-80,

PENDAHULUAN

Penelitian yang dilakukan peneliti berlokasi di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Kota Medan. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Medan merupakan Badan Usaha Milik Daerah Propinsi Sumatera Utara yang telah berdiri lama dan perusahaan ini bergerak dibidang pendistribusian air. Faktor lingkungan kerja fisik mengambil andil dalam masalah kepegawaian karena faktor ini juga yang menentukan nyaman tidaknya seorang karyawan, lingkungan kerja fisik PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang kota Medan dengan 5 divisi atau bagian yang terdiri dari bagian Umum, Pengawasan, Keuangan, Jaringan, dan Pemasaran.

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Jadi, penilaian kinerja dilihat dari kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang dicapai seseorang selama bekerja. Sedangkan menurut Almustofa (2014) mengemukakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja masing-masing karyawannya.

Menurut Lupiah Lauga (2009) Kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh perhatian manajemen terhadap kebutuhan karyawan, salah satu diantaranya adalah dengan diperolehnya posisi pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Tetapi masih sedikit perusahaan yang merencanakan dan mengembangkan karir karyawan dengan dasar dan pertimbangan yang jelas dan terukur. Apabila kondisi tersebut tidak segera diperbaiki akan sangat berdampak pada menurunnya kinerja. Selain itu persepsi pengembangan karir memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja (Latief; Syardiansah, et al., 2020; Haryati, et al., 2019).

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 (Mora, Z., et al., 2020; Latief, et al., 2019).

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Yessica Novianti & Mukti Rahardjo (2019) yang berjudul Peran Persepsi Pengembangan Karir, Kedisiplinan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja. Dimana hasil penelitian menunjukkan adanya peran positif dalam pengembangan karir dalam kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya yang mendukung dilakukan oleh Farah Humaira, Syahrudin Agung dan Ecin Kuraesin (2019) dengan judul Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil korelasi hubungan antara Pengembangan Karir dengan Kinerja. Arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila nilai X naik maka nilai Y juga akan naik, dan sebaliknya jika nilai X turun maka nilai Y juga akan turun. Selanjutnya penelitian Rahmawati Atik & Susatyo Yuwono (2013) dengan judul penelitian "Hubungan Antara Persepsi Terhadap pengembangan Karir Karyawan Dengan Loyalitas Kerja CV. Sinar Abadi". Hasil penelitiannya diperoleh adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap pengembangan karir karyawan dengan loyalitas kerja. Semakin tinggi persepsi terhadap pengembangan karir karyawan maka akan semakin positif loyalitas kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap pengembangan karir maka semakin negatif loyalitas kerja. Tingkat persepsi terhadap pengembangan karir karyawan subyek penelitian tergolong tinggi, tingkat loyalitas kerja subyek penelitian tergolong tinggi.

Seseorang karyawan menjadi salah satu komponen penting yang ada di dalam perusahaan. Persepsi pengembangan karir yang telah dikemukakan sebelumnya, maka persepsi terhadap pengembangan karir karyawan dapat diartikan sebagai penilaian individu yang bersifat pribadi (individual) mengenai usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan atau ketrampilannya yang berguna untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas-tugas jabatannya sekaligus memperluas kesempatan untuk meraih posisi atau bentuk keuntungan lainnya yang lebih baik dari yang dimiliki saat ini.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat diidentifikasi permasalahan yang akan diteliti yaitu kurangnya pusat perhatian perusahaan terhadap kinerja karyawan sehingga karyawan kurang terhadap pengembangan karir mereka dan perusahaan

tidak menentukan jadwal atau program terlaksananya rencana pengembangan karir terhadap karyawan, tidak ada pemilihan atau diseleksi setiap karyawan untuk mengikuti perkembangan karir siapapun bisa melaksanakan kegiatan perkembangan karir kecuali karyawan yang memiliki SP (Surat Peringatan) sampai kedua, biasanya apalagi karyawan yang mendapatkan Surat Peringatan yaitu apabila karyawan banyak absen dan telat masuk ke kantor.

Hasil penelitian selama magang, ketika itu dilaksanakan pengembangan karir namun pihak perusahaan membatalkan tanpa penjelasan yang pasti penyebab dibatalkannya pengembangan karir pada karyawan pada saat itu, karyawan sangat berharap terhadap kenaikan karir mereka namun kenyataan tidak sesuai harapan mereka. Hal inilah yang mendasari penulis untuk melakukan penelitian ini. Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini, apakah ada hubungan antara persepsi pengembangan karir dengan kinerja karyawan Perusahaan PDAM Cabang Medan Kota. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan persepsi pengembangan karir dengan kinerja karyawan. Urgensi atau manfaat dari penelitian ini secara teoritis adalah hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi, sehingga dapat menambah kajian dalam bidang psikologi industri. Selain itu tema penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan penelitian lanjutan dengan tema yang sama namun dilakukan pada subjek maupun tempat yang berbeda. Selain manfaat secara teoritis, manfaat praktis dari penelitian ini adalah memberikan pengetahuan tambahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan menambah wawasan terutama PDAM Cabang Medan Kota dalam masalah-masalah yang berhubungan dengan pengembangan karir pada perusahaan.

Menurut Maier (dalam As'ad, 2013), kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Supriyono (2016) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, kemampuan dan waktu. Sedangkan menurut Simanjuntak (2011) kinerja adalah tingkat yang dicapai sebagai hasil dari melaksanakan tugas tertentu. Informasi tentang kinerja organisasi sangat penting untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang telah dilakukan organisasi selama ini memenuhi tujuan yang diharapkan.

Hasibuan (2014) mendefinisikan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan positif seseorang terhadap hasil dari pekerjaannya, yang dipersepsikan dari perbandingan hasil pekerjaan aktual dengan hasil yang diharapkan. Lebih singkatnya yaitu ketika keinginan sesuai dengan apa yang didapatkannya.

Sopiah (2011) berpendapat bahwa kinerja karyawan dapat diidentifikasi dari beberapa elemen antara lain kinerja dilihat dari mutu pekerjaan (kehalusan, ketelitian, dan kebersihan), jumlah waktu yang dibutuhkan, jumlah jenis alat (keterampilan dalam menggunakan bermacam-macam alat) dan pengetahuan tentang pekerjaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat menyebabkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Yunxia et al., 2013).

Dari uraian pendapat diatas, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan per-satuan periode waktu sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi/mencapai persyaratan kerja yang ditentukan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.

Umar (dalam Sakiman, 2019) menyatakan bahwa terdapat 6 aspek untuk mengukur variabel kinerja karyawan, yakni:

- 1) Mutu pekerjaan (kualitas kerja), Sebuah proses yang merespon pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh kepada pegawai dan merencanakan kehidupan kerja mereka,
- 2) Inisiatif, Suatu gagasan atau ide-ide pokok, metode dan pendekatan baru mengenai suatu hal yang perlu adanya pembaharuan dan perkembangan,
- 3) Kerja sama karyawan merupakan kontributor sejajar dalam proses manajemen kinerja, karena karyawan harus menjadi peserta aktif dan antusias dalam menjalankan setiap proses kerja

sesuai dengan ketentuan yang telah diinformasikan, sehingga keterlibatannya akan membangun rasa memiliki dan tanggung jawab,

- 4) Pengetahuan tentang pekerjaan, Melalui informasi mengenai suatu pekerjaan yaitu melalui analisis jabatan akan diketahui apakah seseorang merasakan pekerjaannya terlalu sederhana atau terlalu rumit,
- 5) Tanggung jawab, dapat diartikan dengan hasil yang harus dicapai atau tindakan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dari suatu kegiatan atau program,
- 6) Komunikasi dan berinteraksi merupakan bagian terpenting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi.

Menurut Kasmir (2017), terdapat 11 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula demikian pula sebaliknya.
2. Pengetahuan
Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Persepsi pengembangan karir atau rancangan kerja
Merupakan persepsi karyawan mengenai pengembangan karir atau rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya, jika suatu pekerjaan memiliki persepsi atau rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar.
4. Kepribadian
Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh- sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi Kerja
Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan
Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya.
7. Budaya Organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan- kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
8. Kepuasan Kerja
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
9. Lingkungan Kerja
Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.
10. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing.

11. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

Menurut Gibson dkk (2013) persepsi pengembangan mengacu pada cara seseorang memandang dan menilai karir mereka. Orang yang mempunyai persepsi karir yang positif juga akan mempunyai persepsi dan penilaian yang positif juga akan mempunyai persepsi dan penilaian yang positif atas karir mereka. Persepsi pengembangan karir yang positif juga berpengaruh sangat penting bagi organisasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

Stone (dalam Saydam, 2000) pengembangan karir karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan di masa mendatang. Sedangkan menurut Samsudin (2006) persepsi pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Komang dkk (2012) persepsi pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa persepsi pengembangan karir adalah pandangan, penilaian, dan tanggapan karyawan mengenai peraturan kepegawaian, pelaksanaan dan usaha karyawan untuk meningkatkan karirnya.

Aspek-aspek persepsi pengembangan karir menurut Handoko (2014) adalah sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja, adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.
- 2) Pengenalan oleh pihak lain (*Exposure*), dalam hal ini pihak yang berwenang layak tidaknya seseorang dipromosikan, seperti halnya atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian mengetahui potensi dan prestasi kerja pegawai yang ingin merealisasikan rencana karirnya.
- 3) Mentor dan Sponsor, mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menominasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.
- 4) Kesempatan untuk tumbuh, seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan untuk tumbuh.

Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pengembangan karir seorang karyawan menurut Siagian (2012) yaitu :

1. Prestasi Kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya atau peningkatan kinerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Pengenalan oleh pihak lain

Adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai. Diperlakukannya promosi jabatan maka secara tidak langsung akan mengembang karir karyawan dengan berbagai tingkat tujuannya.

3. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya

bekerja untuk jangka waktu yang lama, dengan menetapkan teguh pada 1 organisasi dengan kinerja yang baik maka peluang pengembangan karirnya besar.

4. Pembimbing dan sponsor
Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
5. Dukungan para bawahan
Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan atau junior dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.
6. Kesempatan untuk bertumbuh
Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.
7. Pengunduran diri
Merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) tentang perilaku yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2012). Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena. Sesuai dengan judul penelitian yang akan diteliti yaitu variabel X (variabel independen) adalah persepsi pengembangan karir dengan variabel Y (variabel dependen) yaitu kinerja karyawan. Data yang telah dikumpulkan akan di uji korelasi atau hubungan diantara dua variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PDAM Cabang Medan Kota sebanyak 35 orang. Sampel dipilih menggunakan teknik *total sampling*. Menurut Sugiyono (2016) *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Maka sampel yang diambil adalah sebanyak 35 orang.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah persepsi pengembangan karir. Persepsi tentang pengembangan karir adalah pandangan, penilaian, dan tanggapan karyawan mengenai peraturan kepegawaian, pelaksanaan dan usaha karyawan untuk meningkatkan karirnya. Persepsi pengembangan karir diukur dengan melihat empat aspek menurut Handoko (2014),) yaitu: prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain (*exposure*), mentor dan sponsor dan kesempatan untuk tumbuh. Semakin tinggi skor yang didapatkan dari skala persepsi pengembangan karir, maka persepsi pengembangan karir akan semakin tinggi.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan persatuan periode waktu sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi/mencapai persyaratan kerja yang ditentukan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab. Adapun aspek untuk mengukur variabel kinerja karyawan menurut Umar (dalam Sakiman, 2019), yaitu: mutu pekerjaan (kualitas kerja), inisiatif, kerja sama, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, komunikasi dan berinteraksi. Semakin tinggi skor yang didapatkan dari skala kinerja maka kinerja akan semakin tinggi.

Dalam meneliti dan mengukur persepsi pengembangan karir, data diperoleh dengan menggunakan skala persepsi pengembangan karir yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek persepsi pengembangan karir menurut Handoko (2014) yaitu: prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain (*exposure*), mentor dan sponsor dan kesempatan untuk tumbuh, dengan jumlah item sebanyak 32.

Sedangkan, untuk mengungkap kinerja karyawan, peneliti menyusun skala kinerja karyawan berdasarkan aspek-aspek kinerja karyawan dari Umar (dalam Sakiman, 2019) yaitu: mutu pekerjaan (kualitas kerja), inisiatif, kerja sama, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, komunikasi dan berinteraksi, dengan jumlah item sebanyak 48.

Kedua skala psikologi yakni skala persepsi pengembangan karir, dan skala kinerja karyawan menggunakan skala model Likert yang dimodifikasi menjadi empat pilihan respon, yaitu SS

(Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Item pada butir *favourable* skor yang didapat adalah STS = 1, TS = 2, S = 3, SS = 4. Begitupula sebaliknya untuk skor yang didapatkan pada butir *unfavourable* adalah STS = 4, TS = 3, S = 2, SS = 1.

Semakin tinggi skor total skala persepsi pengembangan karir, maka persepsi pengembangan karir akan semakin tinggi. Semakin tinggi skor total skala kinerja karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah skor skala persepsi pengembangan karir maka akan semakin rendah pengembangan karir pada karyawan. Semakin rendah skor skala kinerja karyawan maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Validitas item dilihat berdasarkan nilai korelasi skor item dengan skor total yang menunjukkan skala komunikasi interpersonal gugur 1 item dan skala kepuasan kerja gugur 4 item. Adapun detail nilai validitas dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	Jumlah Item	Jumlah Item Valid	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas
Skala Persepsi Pengembangan karir	32	29	< 0,300	0,888
Skala Kinerja Karyawan	48	42	< 0,300	0,908

Peneliti melakukan uji coba alat ukur yang telah disusun di PDAM Cabang Medan Kota yang berjumlah 35 orang karyawan. Dari uji coba tersebut, didapatkan hasil 29 item valid dari 32 item pada skala Persepsi Pengembangan Karir. Sedangkan untuk skala Kinerja Karyawan, didapatkan 42 item valid dari 48 item.

Langkah selanjutnya adalah tahap pelaksanaan. Pada tanggal 13 Agustus 2022 peneliti melakukan penelitian di PDAM Cabang Medan Kota. Setelah karyawan memahami instruksi yang peneliti berikan, kedua skala ukur segera dibagikan secara bersamaan. Waktu yang disediakan untuk mengisi skala adalah 30 menit dan saat pengisian skala ukur karyawan dipersilahkan bertanya mengenai hal yang tidak dipahami berkaitan dengan item yang ada di skala tersebut. Setelah 30 menit berlalu dan memastikan subjek telah mengisi skala ukur dengan baik, skala ukur kemudian diambil dan dikumpulkan satu persatu.

Langkah selanjutnya yaitu dilakukan analisa data penelitian, bentuk data yang nantinya akan diperoleh adalah angka atau kuantitas berupa data interval. Uji asumsi yang dilakukan meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Teknik analisis data ini digunakan dalam upaya mengungkap hubungan antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat dengan signifikansi $P < 0,05$ maka dinyatakan ada hubungan. Dalam perhitungan ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menguji hipotesis penelitian yaitu untuk melihat hubungan variabel bebas (persepsi pengembangan karir) dengan variabel terikat (kinerja karyawan), digunakan metode analisis korelasi *product moment pearson*. Salah satu syarat menggunakan metode *product moment pearson* adalah data yang diperoleh harus data parametrik dengan melakukan uji asumsi normalitas dan linearitas.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian Menggunakan Product Moment

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Korelasi Product Moment

Koefisien Korelasi	Indeks analisis
Koefisien Korelasi (r)	0,986
Koefisien Determinasi (r^2)	0,972
p (Nilai Signifikansi)	0,000

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi pengembangan karir dengan kinerja karyawan PDAM Cabang Medan Kota dimana $p = 0,000$; $p < 0,05$. Artinya semakin tinggi persepsi

pengembangan karir pada karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Atau sebaliknya, semakin rendah persepsi pengembangan karir pada karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan "diterima".

Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,972$. Ini menunjukkan bahwa Persepsi Pengembangan Individu berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 97, 2%, dimana $r_{xy} = 0,986$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,05$. Artinya hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Diterimanya hipotesis erat kaitannya dengan teori yang dikemukakan oleh Harlie (2012) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh nyata secara parsial terhadap kinerja. Pengembangan karir adalah proses untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan agar dapat merencanakan karir dengan sebaik-baiknya. Kegiatan ini berpengaruh meningkatkan kinerja, sehingga atasan perlu memberikan arahan kepada karyawan untuk mengelola kebutuhan karir mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan fenomena yang terlihat pada karyawan PDAM Cabang Medan Kota, dimana dari hasil wawancara karyawan mengatakan secara pribadi membuat upaya-upaya atau rancangan pengembangan karir dan target untuk mencapai promosi jabatan di masa depan. Selain karyawan sudah bertanggungjawab akan tugas-tugas yang diberikan dengan mencoba mencapai setiap target yang ada untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Yessica Novianti & Mukti Rahardjo (2019) yang berjudul Peran Persepsi Pengembangan Karir, Kedisiplinan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja. Dimana hasil penelitian menunjukkan adanya peran positif dalam pengembangan karir dalam kinerja karyawan.

Hasil penelitian lainnya yang mendukung dilakukan oleh Farah Humaira, Syahrums Agung dan Ecin Kuraesin (2019) dengan judul Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil korelasi hubungan antara Pengembangan Karir dengan Kinerja. Arah hubungan adalah positif karena nilai r positif, berarti apabila nilai X naik maka nilai Y juga akan naik, dan sebaliknya jika nilai X turun maka nilai Y juga akan turun.

Selanjutnya penelitian oleh Ai Madinatussalamah (2011) dengan judul penelitian "Hubungan Persepsi Pengembangan Karir Dengan Motivasi Berprestasi Mahasiswa Kelas Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan (STIE AD) Jakarta". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi pengembangan karir dengan motivasi berprestasi mahasiswa kelas karyawan.

Kemudian penelitian Rahmawati Atik & Susatyo Yuwono (2013) dengan judul penelitian "Hubungan Antara Persepsi Terhadap pengembangan Karir Karyawan Dengan Loyalitas Kerja CV. Sinar Abadi". Hasil penelitiannya diperoleh adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap pengembangan karir karyawan dengan loyalitas kerja. Semakin tinggi persepsi terhadap pengembangan karir karyawan maka akan semakin positif loyalitas kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap pengembangan karir maka semakin negatif loyalitas kerja. Tingkat persepsi terhadap pengembangan karir karyawan subyek penelitian tergolong tinggi, tingkat loyalitas kerja subyek penelitian tergolong tinggi.

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.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Rivai dan Basri, (2005) karyawan dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kemudian menurut Steers & Porter (dalam Rahmawati & Yuwono, 2013) Persepsi terhadap pengembangan karir karyawan akan terjadi apabila perusahaan sudah memenuhi atau menciptakan kondisi yang kondusif, sehingga diharapkan dapat tercipta loyalitas karyawan. Robbins (2013) mengemukakan bahwa karyawan yang mempersepsi pengembangan karirnya secara positif cenderung mempunyai sikap kerja yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi, sehingga akan menghindari berbagai sikap dan perilaku kerja yang menghambat pencapaian tujuan organisasi, seperti pemogokan, ketidakhadiran (absensi), ataupun perpindahan kerja.

Melihat beberapa urgensi dan manfaat dari persepsi pengembangan karir yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di PDAM cabang medan kota, maka persepsi pengembangan karir ini menjadi kebutuhan yang penting bagi karyawan. Karyawan yang memiliki persepsi pengembangan karir yang positif cenderung lebih bersemangat ketika bekerja, lebih produktif, serta efisien dan efektif dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaannya. Sementara itu, karyawan yang mempersepsi pengembangan karirnya secara negatif cenderung menampilkan sikap dan perilaku kerja yang menghambat tujuan organisasi, seperti bekerja dengan seenaknya, kurang memanfaatkan waktu yang ada untuk mengembangkan diri, lebih suka berbincang-bincang dengan rekan kerja dari pada menyelesaikan pekerjaan, kecenderungan berpindah tempat kerja meningkat dan berbagai perilaku lainnya yang dapat menghambat kinerja.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi pengembangan karir memiliki sumbangan efektif atau kontribusi sebesar 97,2% terhadap kinerja karyawan yang ada pada karyawan PDAM cabang medan kota. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat 2,8% faktor lain yang mempengaruhi dalam penelitian ini yang tidak diteliti yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji korelasi *product moment*, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Persepsi pengembangan karir dengan Kinerja karyawan PDAM Cabang Medan Kota dimana $r_{xy} = 0,986$; $p = 0,000 < 0,050$. Artinya, semakin tinggi persepsi pengembangan karir maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah persepsi pengembangan karir, maka semakin rendah kinerja karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan "diterima". Adapun koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar 0,972. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi pengembangan karir. Persepsi pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 97,2%. Artinya, ada 2,8% faktor lain yang mempengaruhi dalam penelitian ini yang tidak diteliti. Hasil perhitungan mean empirik bahwa persepsi pengembangan karir tergolong tinggi, yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata empirik persepsi pengembangan karir (90.74) lebih besar dari pada nilai rata-rata hipotetiknya (72,5) akan tetapi selisihnya melebihi bilangan 1 simpangan baku. Kinerja karyawan tergolong tinggi yang ditunjukkan oleh nilai rata-rata empirik (137.63) lebih besar dari pada nilai rata-rata hipotetiknya (105).

DAFTAR PUSTAKA

- Ai Madinatussalamah. (2011). Hubungan Persepsi Pengembangan Karir Dengan Motivasi Berprestasi Mahasiswa Kelas Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan (STIE AD). Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Almustofa, Resa. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- As'ad, M. (2013). Psikologi Industri Edisi ke-4. Yogyakarta : Liberty.
- Azwar, Saifuddin. (2012). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Farah Humaira, Syahrudin Agung Ecin Kuraesin. (2019). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Univeristas Ibn Khaldun Bogor Vol. 2, No. 3, Agustus 2019 Hal 329-342.
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donnelly. (2013). Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses. Terjemahan. Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2014). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.

- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Raja Grafindo Persada: Depok.
- Komang, Ardana dkk. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Latief, A. Rosalina, D. & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS). 1 (3): 127-131.
- Latief, A. Zati, M.R. & Pribadi, K. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial, 10 (2): 167-172.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial, 11(2), 173-182. doi:https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608
- Mora, Z., Suharyanto, A., Yahya, M., (2020). Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee's Productivity in PT. Sisirau Aceh Tamiang, Budapest International Research and Critics Institute, 3(2): 753-760.
- Rahmawati, Atik & Susatyo Yuwono. (2013). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Dengan Loyalitas Kerja Cv. Sinar Abadi. Skripsi. Universitas Medan Area Richard, L Darf. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen. (2013). Perilaku Organisasi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sakiman. (2019). Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak Kanak Non PNS Kabupaten Kulon Progo. Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan Universitas Ahmad Dahlan Vol. 1, No. 1, Mei 2019, pp. 30-44 ISSN: 2715-2456
- Samsudin. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Saydam, G. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian. Sondang P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. (2011). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI
- Sopiah. (2011). Perilaku Organisasioal. Yogyakarta : C.V ANDI OFSET.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D), Bandung: Alfabeta
- Supriyono, R. A. (2016). Akuntansi Keperilakuan Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Syardiansah, Latief, A., Daud, M.N., Windi, & Suharyanto, A, (2020), The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District, Budapest International Research and Critics Institute, 3(2): 849-857.
- Yessica Novianti & Mukti Rahardjo. (2019). Peran Persepsi Pengembangan Karir, Kedisiplinan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja. JURNAL PSIKOLOGI/Volume 4/No.4/Juli - 2020 : 121-126 Universitas Tarumanagara.
- Yunxia Zhu, Pieter Nel, Ravi Bhat. (2013). Cross Cultural Study of Communication Strategies for Building Business Relationships.