



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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi pengembangan karir dengan kinerja karyawan PDAM Cabang Medan Kota. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Populasi terdiri dari 35 karyawan dengan sampel total sampling. Instrumen penelitian adalah skala Likert yang dimodifikasi untuk persepsi pengembangan karir (29 item valid dari 32) dan kinerja karyawan (42 item valid dari 48). Analisis data dilakukan menggunakan korelasi Pearson ($p < 0,05$) dengan bantuan SPSS 20 for Windows setelah uji asumsi normalitas dan linearitas. Hasil analisa data menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi pengembangan karir dengan kinerja karyawan di PDAM Cabang Medan Kota. Metode analisis korelasi product moment Pearson menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,986 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,000, yang menandakan bahwa semakin tinggi persepsi pengembangan karir, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Temuan ini mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa persepsi pengembangan karir memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Selain itu, koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,972 menunjukkan bahwa persepsi pengembangan karir mampu menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan sebesar 97,2%.

Kata Kunci: Persepsi pengembangan karir; kinerja karyawan

Abstract

This research aims to determine the relationship between perceptions of career development and the performance of PDAM Medan City Branch employees. This research method uses a quantitative approach. The population consists of 35 employees with a total sampling sample. The research instrument was a modified Likert scale for perceptions of career development (29 valid items out of 32) and employee performance (42 valid items out of 48). Data analysis was carried out using Pearson correlation ($p < 0.05$) with the help of SPSS 20 for Windows after testing the assumptions of normality and linearity. The results of data analysis show that there is a significant positive relationship between perceptions of career development and employee performance at PDAM Medan City Branch. The Pearson product moment correlation analysis method shows a correlation coefficient (r) of 0.986 with a significance value (p) of 0.000, which indicates that the higher the perception of career development, the higher the employee's performance. These findings support the research hypothesis which states that perceptions of career development positively influence employee performance. In addition, the coefficient of determination (r^2) of 0.972 shows that perceptions of career development are able to explain variations in employee performance by 97.2%.

Keywords: Perception of career development; employee performance.

How to Cite: Sembiring, A., & Azis, A. (2024). Hubungan Persepsi Pengembangan Karir Dengan Kinerja Karyawan PDAM Cabang Medan Kota. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 6(2) 2024: 69-77,



PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, pengembangan karir karyawan menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (Lau et al., 2019). Pengembangan karir tidak hanya membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensinya, tetapi juga memberikan motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Greenhaus, Callanan, dan Godshalk (2014), pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mengurangi tingkat turnover. Dalam konteks ini, Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Medan merupakan Badan Usaha Milik Daerah Propinsi Sumatera Utara yang telah berdiri lama sebagai perusahaan penyedia layanan air bersih memiliki peran yang sangat strategis dalam menjaga kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien menjadi kunci utama untuk mencapai tujuan organisasi.

Persepsi karyawan terhadap pengembangan karir yang diterapkan oleh perusahaan dapat menjadi indikator penting dari seberapa baik program-program tersebut dirancang dan diimplementasikan (Hardjo & Siregar, 2012). Persepsi ini mencakup bagaimana karyawan memandang kesempatan untuk berkembang, pelatihan yang diberikan, dan dukungan dari manajemen dalam meraih tujuan karir mereka. Noe (2023) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian serius terhadap pengembangan karir mereka, motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan cenderung meningkat yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi (Amalia & Fakhri, 2016). Kinerja yang baik dari setiap individu dalam organisasi akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks PDAM Cabang Medan Kota, kinerja karyawan yang optimal sangat diperlukan untuk memastikan layanan air bersih yang berkualitas bagi masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk persepsi mereka terhadap pengembangan karir.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian 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.

Pengembangan karir meliputi pelatihan dan pengembangan, mentoring, rotasi pekerjaan, dan peluang promosi yang masing-masing berkontribusi berbeda terhadap persepsi karyawan (Putri & Ratnasari, 2019). Menurut Mondy dan Noe (2020), pelatihan dan pengembangan adalah proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih baik. Dessler (2015), menyatakan bahwa mentoring membantu karyawan dalam memahami budaya organisasi dan memberikan bimbingan dalam

pengembangan karir. McCauley dan Hezlett (2018) menunjukkan bahwa rotasi pekerjaan dapat meningkatkan fleksibilitas dan keterampilan karyawan. Armstrong (2022), menambahkan bahwa peluang promosi yang jelas dan adil dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Di sisi lain, kinerja karyawan dapat diukur dari berbagai indikator, seperti produktivitas, kualitas kerja, kehadiran, dan sikap kerja. Menurut Armstrong (2022), produktivitas mengacu pada jumlah output yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu, sedangkan kualitas kerja mengacu pada seberapa baik tugas-tugas tersebut diselesaikan. Kehadiran mencerminkan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kontinuitas dan stabilitas operasional (Akhmad, Kusnida, 2020). Sikap kerja mencakup aspek-aspek seperti motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara persepsi pengembangan karir dan kinerja karyawan di PDAM Cabang Medan Kota. Secara spesifik penelitian akan fokus pada persepsi pengembangan karir dan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada analisis data numerik untuk mengembangkan dan menerapkan model matematis atau teori terkait fenomena yang diteliti. Populasi penelitian terdiri dari 35 karyawan PDAM Cabang Medan Kota dipilih menggunakan teknik total sampling. Variabel bebas adalah persepsi pengembangan karir, diukur dengan skala yang mencakup aspek-aspek seperti prestasi kerja, pengenalan oleh pihak lain, mentor dan sponsor, serta kesempatan untuk tumbuh. Variabel terikat adalah kinerja karyawan, diukur melalui skala yang mencakup mutu pekerjaan, inisiatif, kerja sama, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, komunikasi, dan berinteraksi.

Data dikumpulkan melalui skala Likert dengan empat pilihan respons, yang kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi product moment dari Karl Pearson untuk menguji hubungan antara kedua variabel tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 20 for Windows, dengan level signifikansi $P < 0,05$. Metode ini dipilih untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat memberikan pemahaman yang komprehensif terkait hubungan antara persepsi pengembangan karir dan kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persepsi Pengembangan Karir Karyawan PDAM Cabang Medan Kota

Persepsi karyawan terhadap pengembangan karir merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia. Persepsi ini mencerminkan bagaimana karyawan memandang kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengembangkan keterampilan dan karir mereka. Persepsi ini penting karena dapat mempengaruhi motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan. Menurut King (2012), persepsi pengembangan karir mencakup keyakinan karyawan tentang kesempatan untuk tumbuh, dukungan dari atasan, dan ketersediaan sumber daya untuk pengembangan karir. Dalam PDAM Cabang Medan Kota, persepsi ini mencakup pandangan karyawan terhadap program pelatihan, mentoring, rotasi pekerjaan, dan peluang promosi yang disediakan oleh perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan adalah komponen utama dalam pengembangan karir yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan. Menurut Goldstein dan Ford (2019), Program pelatihan yang dirancang dengan baik tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga memperkuat kemampuan interpersonal dan manajerial. Di PDAM Cabang Medan Kota, program pelatihan yang efektif dapat membantu karyawan mengatasi tantangan operasional dan teknologi baru, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan.

Mentoring juga memainkan peran penting dalam pengembangan karir karyawan. Mentoring memberikan bimbingan dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir. McCarthy dan Milner (2016), menyatakan bahwa mentoring tidak hanya membantu karyawan dalam memahami budaya organisasi tetapi juga memberikan bimbingan yang sangat penting dalam pengembangan karir mereka. Di PDAM Cabang Medan Kota, program mentoring yang baik dapat membantu karyawan baru beradaptasi dengan cepat dan memperoleh pengetahuan serta keterampilan dari senior yang lebih berpengalaman.

Rotasi pekerjaan adalah strategi lain yang dapat memperkaya pengalaman kerja karyawan dan memperluas keterampilan mereka. Menurut Gupta dan Sharma (2019), rotasi pekerjaan tidak hanya meningkatkan fleksibilitas individu tetapi juga menghasilkan peningkatan kreativitas dan inovasi di tempat kerja. Implementasi rotasi pekerjaan di PDAM Cabang Medan Kota dapat membantu karyawan mengembangkan pemahaman yang lebih luas tentang berbagai fungsi organisasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas operasional dan kepuasan kerja.

Peluang promosi yang jelas dan adil juga merupakan faktor penting dalam persepsi pengembangan karir. Armstrong (2019) mengungkapkan bahwa peluang promosi yang jelas dan adil dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan di PDAM Cabang Medan Kota yang melihat adanya peluang untuk naik jabatan cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, karena mereka merasa bahwa usaha dan prestasi mereka diakui dan dihargai.

Implikasi dari persepsi pengembangan karir yang positif terhadap kinerja karyawan di PDAM Cabang Medan Kota sangat signifikan. Ketika karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap program pengembangan karir yang diterapkan oleh perusahaan, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, komitmen yang lebih kuat, dan kinerja yang lebih baik. Penelitian oleh Adekola (2012) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan karir mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, meningkatkan persepsi pengembangan karir karyawan dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kinerja Karyawan PDAM Cabang Medan Kota

Kinerja karyawan di PDAM Cabang Medan Kota mencerminkan hasil kerja individu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, sebagaimana didefinisikan oleh para ahli seperti Maier, Supriyono, dan Hasibuan yang berpendapat kinerja merupakan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, yang dapat dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, kemampuan, dan waktu yang dikeluarkan dalam melaksanakan tugas (Gilbert et al., 2020). Pandangan ini sejalan dengan pendapat Supriyono (2019), yang menekankan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh individu berdasarkan pada keterampilan yang dimiliki, pengalaman yang telah diakumulasi, serta kesungguhan dan waktu yang diberikan dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, Hasibuan (2020) menambahkan bahwa kinerja karyawan juga dapat dilihat sebagai suatu prestasi kerja yang mencakup baik kualitas maupun kuantitas hasil pekerjaan yang dicapai.

Evaluasi kinerja karyawan tidak hanya menjadi indikator capaian individu, tetapi juga menjadi cerminan dari upaya organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan strategisnya. Di PDAM Cabang Medan Kota, aspek-aspek seperti mutu pekerjaan, inisiatif, kerja sama, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan kemampuan berkomunikasi memainkan peran krusial dalam membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan. Mutu pekerjaan atau kualitas kerja, misalnya, mengacu pada seberapa halus, teliti, dan bersihnya hasil kerja yang dihasilkan karyawan. Inisiatif, di sisi lain, mencerminkan kemampuan karyawan untuk mengusulkan ide-ide baru atau pendekatan yang inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Kerja sama antar karyawan di PDAM Cabang Medan Kota juga menjadi faktor penting dalam manajemen kinerja. Karyawan yang mampu bekerja secara kolaboratif dan antusias dalam menjalankan proses kerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan akan membangun rasa memiliki dan tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap hasil kerja mereka. Selain itu, pengetahuan tentang pekerjaan menjadi landasan bagi karyawan untuk mengembangkan kompetensi mereka dalam menggunakan berbagai jenis alat dan teknologi yang digunakan dalam pekerjaan mereka sehari-hari.

Tanggung jawab merupakan aspek lain yang signifikan dalam menilai kinerja karyawan. Ini mencakup hasil yang diharapkan atau tindakan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dari suatu kegiatan atau program di PDAM Cabang Medan Kota. Kemampuan karyawan untuk memahami dan menjalankan tanggung jawab mereka dengan baik akan memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan efisiensi organisasi.

Komunikasi yang efektif dan interaksi yang baik antar karyawan juga menjadi bagian integral dalam kehidupan kerja di PDAM Cabang Medan Kota. Komunikasi yang lancar dan berinteraksi secara positif membantu membangun hubungan yang harmonis di tempat kerja, meningkatkan kerja tim, dan mengurangi konflik yang dapat menghambat kinerja individu maupun kelompok. Selain itu, faktor-faktor seperti kemampuan beradaptasi, fleksibilitas, dan kemampuan untuk menangani situasi yang tidak terduga juga berkontribusi terhadap kinerja yang efektif di lingkungan kerja yang dinamis.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PDAM Cabang Medan Kota tidak terbatas pada aspek individu semata. Menurut Kasmir (2017), ada sejumlah faktor eksternal yang turut berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan, misalnya, memainkan peran penting dalam menentukan seberapa baik mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Pengetahuan yang mendalam tentang pekerjaan juga diperlukan agar karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan memenuhi standar yang ditetapkan.

Persepsi karyawan terhadap pengembangan karir juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Jika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan peluang yang cukup untuk mengembangkan karir mereka, ini dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi mereka dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Kepribadian dan karakter karyawan juga dapat memengaruhi kinerja mereka, dengan kepribadian yang baik cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik karena tingkat tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi.

Motivasi kerja merupakan faktor lain yang tidak bisa diabaikan dalam konteks kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dengan baik, baik itu oleh faktor internal maupun eksternal, cenderung lebih produktif dan fokus dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga memainkan peran penting dalam membentuk budaya kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Budaya organisasi di PDAM Cabang Medan Kota juga memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan. Budaya ini mencakup kebiasaan-kebiasaan dan norma-norma yang berlaku di dalam organisasi yang secara kolektif membentuk lingkungan kerja yang baik atau buruk. Kebiasaan-kebiasaan yang positif, seperti kerjasama tim, transparansi, dan dukungan antar kolega, dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, budaya yang tidak sehat, seperti politik kantor atau ketidakadilan, dapat menghambat kinerja dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan di PDAM Cabang Medan Kota. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja, seperti pengakuan atas prestasi, kompensasi yang adil, dan

kesempatan untuk berkembang, semuanya berperan penting dalam mempertahankan tingkat kepuasan yang tinggi di tempat kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Suasana kerja yang baik, termasuk fasilitas yang memadai, layout ruangan yang efisien, dan hubungan kerja yang harmonis, dapat meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Lingkungan kerja yang mendukung juga dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja juga merupakan faktor penting dalam mempertahankan kinerja yang konsisten dan berkelanjutan. Karyawan yang loyal cenderung lebih berkomitmen untuk memberikan kontribusi yang berarti terhadap kesuksesan organisasi, bahkan dalam menghadapi tantangan atau perubahan yang terjadi. Komitmen karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi juga mencerminkan tingkat dedikasi mereka terhadap visi dan misi perusahaan.

Dalam konteks evaluasi kinerja karyawan di PDAM Cabang Medan Kota, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara komprehensif. Mulai dari faktor-faktor individu seperti kemampuan, motivasi, dan kepribadian, hingga faktor-faktor eksternal seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, semua berperan dalam membentuk dinamika kinerja di tempat kerja. Pengelolaan yang efektif terhadap faktor-faktor ini dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan keberlanjutan kinerja karyawan mereka.

Dengan memahami kompleksitas kinerja karyawan di PDAM Cabang Medan Kota melalui berbagai dimensi yang telah disebutkan, manajemen dapat mengembangkan strategi yang lebih tepat dan berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan secara keseluruhan. Penerapan praktik-praktik manajemen yang baik, seperti pembinaan dan pengembangan karyawan, evaluasi kinerja yang adil, dan promosi berdasarkan prestasi, dapat menjadi langkah-langkah strategis untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Dengan demikian, kinerja karyawan di PDAM Cabang Medan Kota tidak hanya merupakan refleksi dari upaya individu, tetapi juga hasil dari interaksi yang kompleks antara faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi lingkungan kerja. Dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk terus memperhatikan dinamika dan perubahan dalam organisasi serta membangun budaya kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pertumbuhan berkelanjutan.

Hubungan Persepsi Pengembangan Karir Dengan Kinerja Karyawan PDAM Cabang Medan Kota

Dari hasil analisis korelasi product moment Pearson, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi pengembangan karir dengan kinerja karyawan ($r = 0,986$, $p = 0,000$). Nilai koefisien determinasi ($r^2 = 0,972$) menunjukkan bahwa 97,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh persepsi pengembangan karir. Hasil ini mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa semakin tinggi persepsi pengembangan karir, semakin tinggi pula kinerja karyawan di PDAM Cabang Medan Kota.

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 (2019) 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 (2020) 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. 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.

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 (2013), 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 (2010), Persepsi terhadap pengembangan karir karyawan akan terjadi apabila perusahaan sudah memenuhi atau menciptakan kondisi yang kondusif, sehingga diharapkan dapat tercipta loyalitas karyawan. Robbin (2019), 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

Persepsi pengembangan karir karyawan di PDAM Cabang Medan Kota sangat penting dalam manajemen SDM. Program pelatihan, mentoring, rotasi pekerjaan, dan peluang promosi berperan besar dalam meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan secara keseluruhan. Dukungan ini mencerminkan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan individu serta organisasi.

Kinerja karyawan di PDAM Cabang Medan Kota tercermin dari upaya individu dalam menjalankan tugas, dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman, dan kemampuan yang mereka miliki. Evaluasi kinerja tidak hanya mengukur capaian individu tetapi juga mencerminkan strategi organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Faktor-faktor seperti mutu pekerjaan, inisiatif, kerja sama, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan komunikasi berperan krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Pengelolaan yang efektif terhadap aspek-aspek ini, termasuk strategi pembinaan karyawan dan promosi berdasarkan prestasi, dapat memperkuat budaya kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi, serta meningkatkan kontribusi karyawan terhadap kesuksesan jangka panjang organisasi.

Berdasarkan uji korelasi product moment, ditemukan hubungan positif signifikan antara persepsi pengembangan karir dan kinerja karyawan PDAM Cabang Medan Kota ($r = 0,986$; $p = 0,000 < 0,05$). Hasil ini mengkonfirmasi bahwa semakin tinggi persepsi pengembangan karir, semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya, dengan 97,2% variabilitas kinerja dapat dijelaskan oleh persepsi pengembangan karir. Mean empirik menunjukkan bahwa persepsi pengembangan karir (90,74) dan kinerja karyawan (137,63) tergolong tinggi. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan karir dalam mendukung kinerja optimal karyawan di PDAM Cabang Medan Kota.

REFERENSI

- Akhmad, Kusnida, N. (2020). IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6 TAHUN 2014 TENTANG DESA (Studi Pada Fungsi Badan Permusyawaratan Desa Di Desa Bintang Ninggi II Kecamatan Teweh Selatan Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 10–15.
- Ali, M. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Airlangga University Press (AUP) Surabaya*. Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Amelia, R. (2019). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Taman Budaya Sumatera Utara*. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/11279>
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam–Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 28–43.
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382–392.
- Gilbert, G., Stephanie, S., Wijaya, U. R., Erni, S., Pramita, N., & Nazmi, H. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI, SELEKSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANDALAS JAYA PERKASA MEDAN. *Warta Dharmawangsa*, 14(1).
- Hardjo, S., & Siregar, C. Y. (2012). Hubungan Komunikasi Interpersonal Dan Persepsi Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja. *Analitika Jurnal Uma*, 136(1), 23–42.

- Hidayat, F. (2014). Analisis Iklim Organisasi Sekolah Tinggi Manajemen. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 2(2), 196–214.
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2019). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329–342.
- Husnifal, H., Hartono, B., & Lubis, M. S. (2023). Kinerja Birokrasi Dalam Pemberian Reward dan Punishment Untuk Peningkatan Produktifitas Kerja Dan Pengembangan Karir Pegawai Pada Sekretariat DPRK Langsa. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 5(4), 2546–2656. <https://doi.org/10.34007/jehss.v5i4.1661>
- Kismoyogi, K., Lubis, Y., & Syaifuddin, S. (2019). Pengaruh Program Pelatihan, Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III. *AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 1(1), 68–78. <https://doi.org/10.31289/agrisains.v1i1.219>
- Lau, E., Elvinawaty, R., & Dwi Putra, A. I. (2019). Loyalitas Karyawan ditinjau dari Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan dan Karyawati. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 12–23. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i1.47>
- Madinatussalamah, A. (2011). *Hubungan persepsi pengembangan karir dengan motivasi berprestasi mahasiswa kelas karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomii Ahmad Dahlan Jakarta*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM* (R. Herlina (ed.)). PT Refika Aditama.
- Martoredjo, N. T. (2015). Peran Dimensi Mentoring dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Humaniora*, 6(4), 444–452.
- Mely Cahyani, N. M., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 2613. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p01>
- Munthe, S., Warjio, W., & Kariono, K. (2018). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah pada Penataan Kelembagaan Sekretariat Daerah. *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political Social UMA)*, 6(1), 38. <https://doi.org/10.31289/jppuma.v6i1.1518>
- Novianti, Y., Rahardjo, M., & others. (2020). Peran Persepsi Pengembangan Karir, Kedisiplinan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(4), 121–126.
- Nurtjahjanti, H. (2010). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dan Semangat Kerja Pada Karyawan Operasional PT KAI (Persero) Purwokerto. *Jurnal Psikologi*, 8(2), 97–101.
- Pengetahuan, P. M., Latief, A., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Influence of Knowledge Management , Skills and Attitudes Toward Employee Performance*. 11(2), 173–182.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55.
- Rahmawati, A., Yuwono, S., & others. (2013). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Dengan Loyalitas Kerja CV. Sinar Abadi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rambe, A., Purba, A., & Tarigan, U. (2016). Analisis Pemberdayaan Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Medan Medan. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 20–30.
- tanggor hasibuan, & Zainuddin. (2013). Evaluasi Program Diklat Diluar Balai (Studi Kasus Diklat Ditempat Kerja Tata Persuratan Pada Kantor Kementerian Agama Kota Binjai Tahun 2013). *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 122.
- Witari, N. L. P. P. A., & Hartati, P. S. (2022). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen ...*, 2(2), 528–540.