Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 2 (2024): Juli, 1758-1762
DOI: 10.33087/jiubj.v24i2.5239

Peran Pengembangan Karir dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Incasi Raya Group

M. Rizki Habibie, Sri Novianti*, M. Hariski, Farhan Ramdhani, Bagus Pramusintho
Universitas Jambi
*Correspondence: noviantisri66@unja.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Incasi Raya Group. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui survei dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Incasi Raya Group. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan komunikasi organisasi. Selain itu, kedua variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: career development, organizational communication, employee performance

Abstract. *This research aims to determine the influence of career development and organizational communication on employee performance at PT Incasi Raya Group. The research method used is descriptive quantitative using primary data obtained through a survey using a questionnaire distributed to employees of PT Incasi Raya Group. Data analysis was carried out using multiple linear regression. The results of the analysis show that career development has a positive and significant influence on employee performance, as does organizational communication. Apart from that, these two variables simultaneously also have a positive and significant effect on employee performance*

Keywords: *career development, organizational communication, employee performance*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk menyeimbangkan kemampuan dan kebutuhan karyawan. Karyawan adalah faktor utama yang menentukan seberapa lancar aktivitas di sebuah perusahaan (Badrul & Utami, 2022). Kinerja karyawan sangat penting untuk kemajuan perusahaan karena kinerja individu berdampak pada kinerja tim, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan (Fadhilla & Nurdina, 2017).

Di dunia modern yang serba maju, tenaga kerja manusia yang handal sangat penting bagi perusahaan. Perusahaan membutuhkan pekerja yang berprestasi tinggi, inisiatif, dan proaktif yang bertanggung jawab sepenuhnya atas kemajuan karir dan perusahaan. Memahami kinerja karyawan sangat penting untuk kemajuan dan peningkatan perusahaan. Untuk dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, sangat penting untuk memahami kinerja karyawan. Upaya seorang karyawan untuk maju dalam karirnya setelah bekerja di berbagai posisi dan lingkungan dikenal sebagai pengembangan karir. Pergerakan individu ke dalam dan keluar dari posisi, pekerjaan, dan pekerjaan yang biasa dilakukan oleh organisasi dikenal sebagai karier planning dan pengembangan (Wahyuni et al., 2022). Pengembangan karir adalah upaya untuk mempersiapkan karir seseorang untuk masa depan yang lebih baik. Ini adalah upaya untuk meningkatkan keterampilan karyawan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan atau karir melalui pendidikan dan latihan (Wirayudha & Adnyani, 2020).

Perusahaan melakukan tindakan formal yang disebut pengembangan karir untuk memastikan bahwa individu dengan standar dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan (Mondy, 2008). Selain itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang aktif dan berdedikasi, yang berarti mereka dapat berkomunikasi dengan baik antara satu sama lain dan perusahaan. Komunikasi organisasi memungkinkan komunikasi dan jaringan hubungan yang bergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau berubah-ubah (Oktaviana & Widayatmoko, 2018). Komunikasi organisasi adalah proses di mana individu mengelola dan menafsirkan tindakan dan petunjuk yang disengaja dan tidak disengaja dalam hubungan langsung maupun tak

langsung dalam organisasi tertentu. Istilah "komunikasi organisasi" mengacu pada penafsiran pesan yang dikomunikasikan oleh satuan komunikasi dalam suatu organisasi (Andina et al., 2021).

Kinerja karyawan, di sisi lain, didefinisikan sebagai pencapaian output kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu dan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh organisasi (Syahputra et al., 2013). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selama melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan (Arda, 2017). Kinerja pekerja dipengaruhi oleh tiga faktor: bakat dan kemampuan, persepsi peran, dan usaha (Sari et al., 2021).

Karyawan harus dimotivasi untuk melakukan lebih banyak daripada yang mereka bisa lakukan karena kapasitas dan kemampuan mereka saja tidak cukup untuk mencapai kinerja yang optimal. Beberapa faktor menyebabkan pekerja kurang berprestasi. Pertama, kepuasan non-pekerjaan seperti pendapatan, keamanan, dan posisi yang lebih baik. Kinerja karyawan dapat diukur dalam dua dimensi: (1) perilaku yang membantu menghasilkan barang atau layanan, disebut kinerja tugas, yang berbeda untuk setiap pekerjaan dan biasanya ditentukan oleh peran dan dijelaskan dalam deskripsi pekerjaan; dan (2) perilaku dalam konteks, adalah perilaku yang membantu tujuan organisasi dengan membantu lingkungan sosial dan psikologis organisasi. Ini mencakup hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, seperti menjadi proaktif, berinisiatif, bekerja sama, atau antusias (Villagrasa et al., 2019).

Melakukan perencanaan karir untuk memperbaiki karir dan kehidupan seseorang dikenal sebagai pengembangan karir (Handoko & Rambe, 2018). Karir seorang karyawan sangat penting karena karyawan perusahaan tidak hanya ingin mendapatkan apa yang mereka miliki sekarang, tetapi juga ingin meningkatkannya. Upaya individu seorang karyawan untuk mencapai tujuan karir mereka dikenal sebagai pengembangan karir. (Hapsoro et al., 2022). Ketika seseorang berkembang dalam karir mereka dan ditempatkan di perusahaan yang sesuai, ini disebut pengembangan karir (Mushthofa & Handoyo, 2023). Namun, karena banyak faktor yang berpengaruh, pengembangan karir setiap anggota organisasi tentunya tidak sama. Kemampuan intelektual dan kepemimpinan adalah kemampuan penting untuk sukses dalam karir. Kemampuan Manajemen: Ketiga kemampuan ini pasti ada di setiap karyawan atau anggota organisasi, terutama mereka yang potensial yang ingin maju dalam karir mereka.

Dalam konteks organisasi, komunikasi adalah proses mengirimkan pesan atau informasi yang terdiri dari ide, fakta, pikiran, dan perasaan antara dua atau lebih individu secara efektif dan mudah dipahami. Dalam komunikasi, seseorang (komunikator) mengirimkan stimuli, biasanya melalui simbol verbal (Haryani, 2010). Pendapat lain, komunikasi adalah proses di mana orang bertukar ide, informasi, atau pemahaman satu sama lain (Bahrozi, 2015). Jadi, komunikasi adalah proses mengirimkan pesan satu sama lain melalui media yang menghasilkan informasi. Seringkali, desain organisasi mengabaikan komunikasi horisontal yang tersedia. Komunikasi horisontal sangat penting untuk menggabungkan dan mengatur berbagai tugas yang ada dalam organisasi. Seringkali, teman sejawat harus berkomunikasi untuk mengatur dan memenuhi kebutuhan sosial. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana variabel komunikasi organisasi dan pengembangan karir secara bersamaan dan parsial memengaruhi kinerja karyawan.

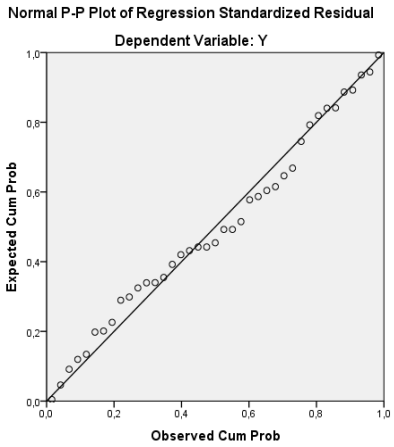
METODE

Penelitian deskriptif kuantitatif ini mempelajari hubungan antar variabel melalui analisis data numerik dari karyawan PT. Incasi Raya Group. Data utama penelitian ini berasal dari jawaban responden survei yang dibagikan kepada 39 karyawan PT. Incasi Raya Group. Data ini dikumpulkan dari perusahaan atau pihak yang terkait, seperti laporan tentang kinerja, struktur organisasi, dan jumlah pekerja. Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan variabel yang diamati (Ghozali, 2013). Caranya adalah dengan membuat tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai atau skor dari variabel yang dipelajari termasuk dalam kategori. Untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, analisis statistik inferensial digunakan. Selain itu, statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis hipotesis. Untuk memenuhi kebutuhan ini, alat statistik yang dikenal sebagai regresi berganda digunakan. Uji signifikansi simultan (uji statistik F) digunakan untuk menentukan

apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model ditemukan. Uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variable independen terhadap variasi variable dependen.

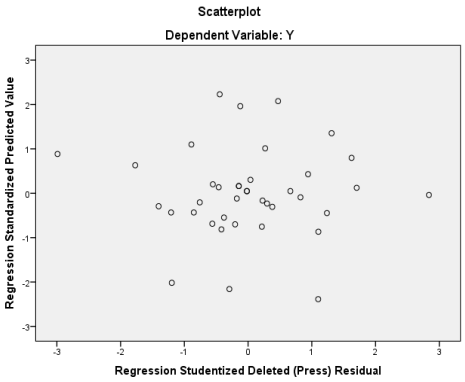
HASIL

Gambar 1 menunjukkan bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, artinya model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan PT. Incasi Raya Group. Sedangkan Gambar 2 menjelaskan hasil heteroskedastisitas yang dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model penelitian ini. Selanjutnya Tabel 1 terdapat hasil uji multikolinearitas dari masing-masing variabel memiliki nilai VIF di bawah 10,00; yang artinya tidak ada gejala multikolonieritas dalam data, sehingga model penelitian ini layak dilanjutkan.



Sumber: data olahan

Gambar 1
Uji Normalitas



Sumber: data olahan

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1
Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Std.eror	Beta	t hitung	Sig.	VIF
(Const.)	8.417	4.862		1.731	0.092	
X1 = Pengembangan Karir	0.374	0.152	0.351	2.454	0.019	1,699
X2 = Komunikasi Organisasi	0.417	0.125	0.477	3.337	0.002	1,699
R 0.753	Adjusted. R Square 0.542			R. Square 0.566		
F Hitung 23.507	Sig F 0.000					

Sumber: data olahan

Tabel 1 juga menunjukkan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,566 yang menunjukkan bahwa sebesar 56,6% kinerja karyawan dipengaruhi pengembangan karir dan komunikasi organisasi. Faktor lain di luar pengembangan karir dan komunikasi organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 43,4%. Hasil penelitian ini didukung penelitian Lestari et al., (2024) dan Hariski et al., (2022) yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi faktor komunikasi organisasi dan pengembangan karir.

Hasil penelitian pada Tabel 1 terlihat bahwa variabel pengembangan karir (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y); hasil penelitian ini didukung penelitian Qustolani & Rusyanti, (2021) yang menemukan bahwa pengembangan karir dapat membantu meningkatkan kinerja dan menunjukkan bahwa karyawan akan merasa terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka jika ada pengembangan karir (Manggis et al., 2018). Kinerja juga dipengaruhi secara langsung oleh pengembangan karir (Sapta & Sudja, 2018).

Di sisi lain, kinerja karyawan (Y) juga dipengaruhi secara signifikan variabel komunikasi organisasi (X2). Setiap organisasi membutuhkan sistem ini untuk melaksanakan operasi internal dan eksternal, yang berpengaruh pada kemampuan organisasi untuk mencapai dan mempertahankan kemajuan. Untuk organisasi yang lebih besar, desain sistem komunikasi sangat penting karena sistem ini dapat memberi organisasi kemampuan untuk menangani kondisi eksternal, menjaga operasi fungsi internal, dan memahami dan melakukan perubahan yang diperlukan (Winoto et al., 2022).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan karier dan komunikasi organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan pada PT Incasi Raya Grup.

DAFTAR PUSTAKA

Andina, N. M., Chatra, E., & Asmawi. 2021. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Iklim Komunikasi Organisasi: Kasus pada BRI Kanca Madiun Di Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Komunikasi UHO : Jurnal Penelitian Kajian Ilmu Komunikasi dan Informasi*, *6*(4), 383–404.

Arda, M. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *18*(1).

Badrul, M., & Utami, T. 2022. Penerapan Metode Profile Matching untuk Rekomendasi Penunjang Keputusan Promosi Jabatan di PT. Inbisco Niagatama Semesta. *Jurnal Prosisko*, *9*(1), 14–20.

Bahrozi, I. 2015. Komunikasi dalam Manajemen Pendidikan. *Fikroh*, *8*(2).

Fadhilla, A. N., & Nurdina, I. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) di Kantor Pusat Bandung. *In Search - Informatic, Science, Entrepreneur, Applied Art, Research, Humanism*, *16*(2), 74–79.

Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, D. S., & Rambe, M. F. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 31–45.

Hapsoro, B. V., Tamba, M., Suratmi, T., & Nurminingsih. 2022. Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia di Jakarta. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, *12*(2), 166–176.

Hariski, M., Asshiddiqi, M., & Adriani, A. 2022. Efesiensi waktu pendaratan hasil tangkapan dengan menggunakan alat tangkap sondong di pangkalan pendaratan ikan kota Dumai Provinsi Riau. *Jurnal Ilmu dan Teknologi Perikanan Tangkap*, *7*(2), 151.

Haryani. 2010. Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Arisa Mandiri Pratama. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 40–45.

Lestari, A., Pramusintho, B., Hariski, M., Firmasnyah, Harahap, A., & Ramadan, F. 2024. Analisis Faktor-faktor Produksi yang Memengaruhi Hasil Tangkapan Pancing Ulur (Hand Line) yang Didaratkan di PPS Bungus Sumatera Barat. *Mimbar Agribisnis: Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, *10*(1), 825–834.

Manggis, I. W., Yuesti, A., & Sapta, I. K. S. 2018. The Effect of Career Development and Organizational Culture to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variable in Cooperation in Denpasar Village. *International Journal of Contemporary Research and Review*, *9*(7), 20901–20916

Mondy, R. W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* 2nd ed. Erlangga.

Mushthofa, M. A., & Handoyo, S. 2023. Perancangan Jalur Karir Berbasis Kompetensi: Strategi Organisasi dalam Mempertahankan Karyawan Berkinerja Tinggi. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, *12*(1), 48–56.

Oktaviana, S., & Widayatmoko. 2018. Jaringan Komunikasi Antara Pimpinan dan Karyawan dalam Menumbuhkan Komitmen Karyawan di PT. Digital

Suplai Indonesia. *Koneksi*, *2*(2), 556–561.

Qustolani, A., & Rusyanti. 2021. Pengaruh Keadilan Prosedural Partisipatif Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pancaragam Toyindo Majalengka. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, *2*(2), 302–315.

Sapta, I. K. S., & Sudja, I. N. 2018. The Effect of Career Development and Leadership on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variables on Cv. Blue Waters Bali. *International Journal of Contemporary Research and Review*.

Sari, R., Rizqi, M. R., & Zulkurniawati. 2021. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *3*(2), 290–301.

Syahputra, L., Lie, D., Tarigan, P., & Efendi. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mode Furniture Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, *1*(1).

Villagrasa, P. J. R., Barrada, J. R., Rio, E. F., & Koopmans, L. 2019. Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *35*(3), 195–205.

Wahyuni, R., Edriani, D., Sari, F., & Irfani, H. 2022. Work Engagement, Komitmen Organisasi dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Ekobistek*, *11*(2), 118–123.

Winoto, H., Tecoalu, M., & Gunawan, I. 2022. Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *6*(3), 13572–13580.

Wirayudha, C. A., & Adnyani, I. G. A. D. 2020. Kompensasi dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan BPR Lestari. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *9*(5), 1676.