

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, TANGGUNG JAWAB KERJA, SEMANGAT KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN HARAPAN BARU BATAM

Mulyadi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina

email: mulyadi@uis.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, tanggung jawab kerja, semangat kerja, pengalaman kerja, terhadap efektifitas kerja karyawan. Metode yang penulis gunakan dengan metode deskriptif analisis, yaitu metode penelitian dengan teknik wawancara, pengamatan, studi kepustakaan, dan sumber data. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh dilakukan perbandingan antara data yang ada di lapangan dengan data kepustakaan, kemudian dilakukan analisis untuk ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah 54 karyawan dan semua menjadi responden yaitu 54 karyawan. Hasil Penelitian ini hipotesis dengan variabel pengembangan karir (X1) mempengaruhi variabel Efektifitas kerja karyawan (Y), variabel tanggung jawab kerja (X2) mempengaruhi variabel Efektifitas kerja karyawan (Y), variabel semangat kerja (X3) mempengaruhi variabel Efektifitas kerja karyawan (Y), variabel pengalaman kerja (X4) mempengaruhi variabel Efektifitas kerja karyawan (Y), Dan hasil Uji anova mendapatkan nilai F hitung > F table sehingga ada hubungan yang linear antara variabel dengan variabel pengembangan karir (X1), tanggung jawab kerja (X2), semangat kerja (X3) dan pengalaman kerja (X4) Efektifitas kerja karyawan (Y)

Keywords: Pengembangan karir, tanggung jawab kerja, semangat kerja dan pengalaman kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of career development, work responsibilities, work experience, on the effectiveness of employees' work. The method that the author uses is descriptive analysis method, namely research methods with interview techniques, observations, literature studies, and data sources. Meanwhile, to analyze the data obtained, the comparison between the data in the field and the data from the literature was carried out, then an analysis was carried out to draw conclusions. The population in this study were 54 individuals and all of them were respondents, namely 54 individuals. The results of this study are hypotheses with career development variables (X1) affecting employee work effectiveness variables (Y), work responsibility variables (X2) influencing employee work effectiveness variables (Y), work enthusiasm variables (X3) influencing employee work effectiveness variables (Y), work experience variable (X4) which affects employee effectiveness variable (Y), and the results of the ANOVA test get nil F count > F table so that there is a linear relationship between career development variables (X1), work responsibilities (X2), work spirit (X3) and work experience (X4) Employee work effectiveness (Y)

Keywords: Career development, work responsibilities, work spirit and work experience

PENDAHULUAN

Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis yang akan dilamar oleh seorang penacari kerja, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja oleh *Human Resources Development* (HRD) (Adhan et al., 2019). Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah fenomena yang sering terjadi di beberapa Perusahaan, dan berakibat banyak usia muda yang menjadi pengangguran, dikarenakan perusahaan mencari yang berpengalaman dibidang pekerjaan yang disediakan. Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peraturan-peraturan dan praktik-praktik yang digunakan perusahaan dengan menggunakan sumber daya dan sarana tertentu untuk mencapai tujuan. pengembangan karir yang didapatnya membuka kesempatan bagi dirinya untuk berkarya lebih baik dalam pekerjaannya. Untuk organisasi, manfaat yang diperolehnya adalah peningkatan kinerja karyawannya dan banyak manfaat lain yang didapat organisasi dalam meningkatkan potensi-potensi untuk meraih tujuan dari organisasi tersebut. Dalam pemenuhan usaha HRD untuk memberi upaya pencapaian organisasi diperlukan juga karyawan yang berpengalaman. Pengembangan karir menurut Nawawi dalam (Hamid & Hazriyanto, 2019), pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu

organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya. Selain itu karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya akan mendukung organisasi dalam pencapaian tujuannya. Seperti apa yang dikatakan Hawari (2012) tanggung jawab adalah perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian serta menunjukkan kerjasama.

Manusia itu berjuang memnuhi keperluannya sendiri dan untuk keperluan orang lain. dalam usahanya manusia juga menyadari bahwa ada kekuatan lain yang ikut menentukan yaitu kekuasaan tuhan. Tanggung jawab terhadap diri sendiri menuntut kesadaran setiap orang untuk memenuhi kewajibannya sendiri daam mengembangkan keperibadian sebagai manusia pribadi, dan ada rasa ingin dipuji dan disanjung, dan di akui oleh orang lain. Sehingga timbul Motivasi dan rasa tanggung jawab kepada dirinya sendiri untuk mencapai dari tujuannya tersebut.

METODE PENELITIAN

Populasi Menurut (Sugiyono, 2017), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Konsumen Kantor PT. Bangun Harapan Baru Batam yang pada bulan Januari berjumlah \pm 54 orang termasuk didalamnya pekerja kontrak dan harian.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi derajat keterrgantungan dan stabilitas dari alat ukur. Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan program SPSS 20.00,

kuesioner dikatakan *reliable* jika memberikan *Cronbach Alpha* > 0,50. Kriteria pengambilan keputusan:

a. Suatu variabel dinyatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach Alpha* > 0,50.

b. Suatu variabel dinyatakan tidak *reliable* jika memberikan nilai *cronbach Alpha* < 0,50.

Analisis Regresi Linear Berganda Sederhana

Data penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah variabel-variabel yang berhubungan dengan hipotesis yang dirumuskan. Model dasar yang digunakan pada penelitian ini adalah :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + e_i$$

Keterangan :

1. Variabel Pengembangan karir (X_{1i})
2. Variabel Tanggung Jawab Kerja (X_{2i})
3. Variabel Semangat Kerja (X_{3i})
4. Variabel Pengalaman Kerja (X_{4i})
5. Variabel Efektivitas Kerja (Y_i)

Koefisien β_1 , β_2 , dan β_3 menunjukkan nilai koefisien jangka pendek dari variabel X_{1i} , X_{2i} , dan X_{3i} . Model tersebut ditunjukkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dan nilai elastisitas perubahan masing- masing variabel penjelas yang akan mempengaruhi Efektivitas Kerja PPK Perusahaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan karir (X_1)

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r_{hitung})	$r_{tabel} (\alpha = 0,04)$	Keterangan
1	0,805	0,220	Valid
2	0,512	0,220	Valid
3	0,416	0,220	Valid
4	0,805	0,220	Valid
5	0,460	0,220	Valid

Sumber: Data olahan SPSS viewer

Hasil Uji Validitas Variabel Tanggung Jawab Kerja (X_2)

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r_{hitung})	$r_{tabel} (\alpha = 0,04)$	Keterangan
1	0,653	0,220	Valid
2	0,462	0,220	Valid
3	0,446	0,220	Valid
4	0,653	0,220	Valid
5	0,434	0,220	Valid

Sumber: Data olahan SPSS viewer

Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X_3)

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r_{hitung})	$r_{tabel} (\alpha = 0,04)$	Keterangan
1	0,643	0,220	Valid

2	0,450	0,220	Valid
3	0,643	0,220	Valid
4	0,400	0,220	Valid
5	0,418	0,220	Valid

Sumber: Data olahan SPSS viewer

Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X₃)

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r _{hitung})	r _{tabel} (α = 0,04)	Keterangan
1	0,546	0,220	Valid
2	0,482	0,220	Valid
3	0,438	0,220	Valid
4	0,546	0,220	Valid
5	0,402	0,220	Valid

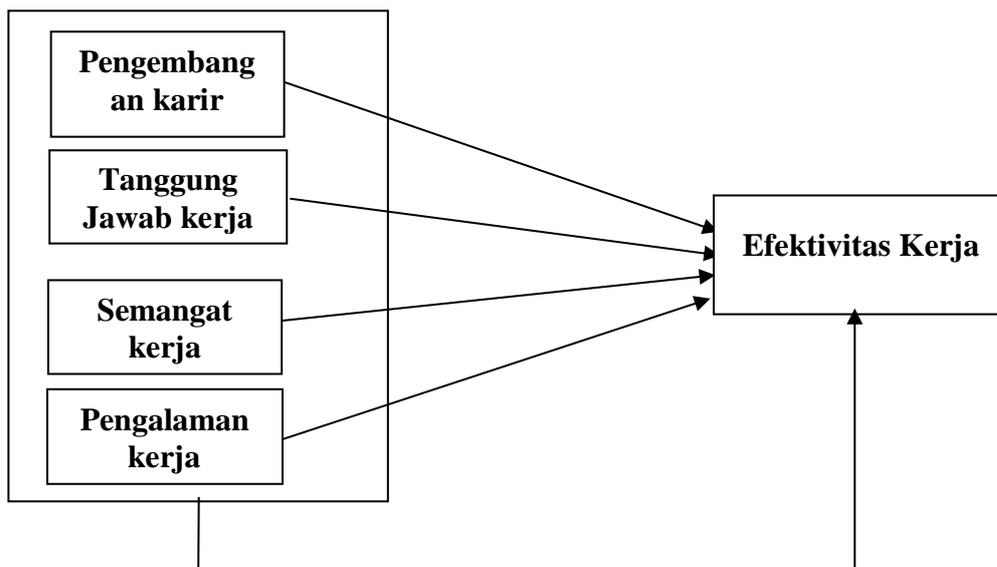
Sumber: Data olahan SPSS viewer

Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r _{hitung})	r _{tabel} (α = 0,04)	Keterangan
1	0,654	0,220	Valid
2	0,599	0,220	Valid
3	0,642	0,220	Valid
4	0,654	0,220	Valid
5	0,451	0,220	Valid

Sumber: Data olahan SPSS viewer

Kerangka Pemikiran



KESIMPULAN DAN SARAN

Variabel yang berpengaruh positif secara signifikan adalah Pengembangan karir, Tanggung Jawab Kerja, Semangat Kerja, dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada Perusahaan PT. Bangun Harapan Baru Batam.

Hasil ini memberi penguatan terhadap konsep pengembangan organisasi dan keefektifan kerja organisasi dan Perusahaan. Selain itu organisasi agar tetap mempertahankan dan meningkatkan kondisi seperti pada variabel yang telah diteliti yang berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan. Perusahaan akan mendapatkan benefit dan keberhasilan pada proyek yang dikelola jika feketifitas kerja karaywan tigggi dan baik.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih ditujukan kepada: (1) Syaiful Bahri ST selaku Pimpinan PT Bangun Harapan Baru Batam; (2) Seluruh karyawan PT. Bangun Harapan Baru

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Hamid, A., & Hazriyanto, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam. *Jurnal Benefita*, 4(2), 326. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1877>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif*.

Hawari, A. (2012). *Guru yang Berkarakter Kuat*. Yogyakarta: Laksana.

Nawawi, Hadari (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta