

# **PENGARUH KARIR TERHADAP KINERJA DAN SEMANGAT KARIAWAN**

**Di susun oleh oleh :**

**Naufal Muharam**

**Hanivah Aulia**

**Suci Mayang Nuanza**

## **ABSTRAK**

Pengaruh karir merupakan suatu kegiatan untuk memproses untuk mempersiapkan seorang kariawan untuk dapat menempati suatu jabatan dalam sebuah perusahaan.

Penelitian ini di lakukan untuk mengetahui apakah karir itu berpengaruh terhadap ketenaga kerjaan.

Teknik yang di gunakan dalam proses pengumpulan data ini menggunakan observasi dan studi pustaka.

Dari penelitian ini menghasilakan bahwa : pengembangan karir berpengaruh pada kepuasan dan semangat para karyawan.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk menjalankan suatu kegiatan organisasi umtuk dapat mencapai suatu tujuan yang telah di tentukan.

Salah satu fungsi SDM adalah melakukan pengembangan karir untuk mencapai kepuasan para pekerja atau kariawan.Pengembangan karir di myatakan baik berdasarkan pendidikan formal,pengalaman kerja dan keterampilan kerja.

Motivasi kerja karyawan bisa di lakukan oleh perusahaan dengan cara memerikan gaji yang sepadan,memberikan kebebasan,memberikan

tunjangan hidup dan juga pemberian bonus dan penghargaan.

Para karyawan dapat termotivasi apabila penetapan tujuan perusahaan ditujukan atas kepentingan dan kebutuhan para karyawan. Heidj ranchman dan husnan (2002) mengatakan beberapa motivasi yang di pengaruhi oleh oleh kepuasan kerja yaitu gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan dan pekerjaan yang berarti.

### Rumusan Masalah

1. Apakah karir berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan
2. Faktor apa saja yang dapat mempengaruhi karir
3. Hal apa saja yang dapat mengembangkan karir

### KAJIAN TEORI

#### Pengertian Pengembangan Karir

Menurut fahmi ( 2013) pengembangan karir di artikan sebagai perolehan, pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan klien dan kepuasan pelanggan.

Sedangkan menurut Stone dalam kadarisman (2013) menemukakan bahwa pengembangan karir merupakan proses dan kegiatan untuk mempersiapkan karyawan agar dapat menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan.

Dari pengertian di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karir.

#### Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi mengembangkan karir

Menurut sondang P.Siagian (2006)

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karir seorang karyawan adalah

-Prestasi kerja

Tanpa prestasi kera yang memuaskan sukar bagi seorang pekerja untuk di usulakn oleh atasan nya agar di pertimbangankn untuk di promosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi lagi.

-Pengenalan oleh pihak lain

Berbagai pihak yang berwenag untuk memutuskan layak atau tidak nya seseorang di promosikan.

-Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berprestasi dalam organisasi atau tempat nya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

-Pembimbing dan sponsor

Yaitu orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran-saran kepada para karyawan dalam upaya pengembangan karir nya.

-Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang di berikan oleh para bawahan dalam bentuk mengsukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

-Kesempatan untuk bertumbuh

Yaitu kesempatan yang di berikan oleh karyawan untuk bertumbuh dan meningkatkan kemampuan nya,baik berupa pelatihan,kursus ataupun melanjutkan pendidikan nya.

## Faktor-faktor pengembangan karir

Menurut Hasto Joko Nur Utomo dan M Yani (2009)

### 1. Hubungan pegawai dan organisasi

Hubungan dari pembei kerja dengan karywan yang ada dalam perusahaan atau organisasi untuk saling berkonrtibusi dan bersinergi untuk mencapai tuuan yang telah di rencanakan.

## 2.Personalia pegawai

Bagaimana spesialis yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan.

## 3.Faktor eksternal

4.Politik dalam organisasi dalam organisasi yang membangun kekuasaan untuk mempengaruhi penetapan tujuan,kriteria atau proses pengambilan keputusan organisasi dalam rangka memenuhi kepentingannya.

## 5.Sistem penghargaan

Suatu alat pengedalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personil agar mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku yang dilakukan sesuai dengan harapan karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Model	Unstandardized		Standardized
	Coeficien		coeficien
Pengembangan karir	,331		158

Analisis pengaruh pengembangan karir yaitu :

Apabila variable peningkatan karir di tingkatkan menjadi 100% maka kepuasan kerja akan bertambah sebesar 33,1%

## SIMPULAN

Dari hasil analisis di atas dapat disimpulkan sebagai mana bahwa ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan .

## **REFERENSI**

- Raymon A Noe.(2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersain*.Cetakan kedua.Jakarta : Selemba empat
- Rivai dan Ela Jauvani Sagala. (2009.) *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Evan Nalendra. (2008). *Pengaruh Konpensasi Kepuasan Dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Karya Sejati Widyatama*. Jurnal Jurusan Manaemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegiabranata
- Handoko. (2005). *Manaemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*,Bandung: Cita Pustaka Media Perintis
- Syaiful Bahri dan Yuni Chairatunnisa. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Sumatera Utara