



PENGARUH CAREER DEVELOPMENT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ditha Rizky Arifianti¹ & Rini Safitri²

^{1&2}*Program Studi Perbankan Syariah, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*
Email : *dhitararizky@gmail.com, rini.safitri@uin-malang.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *career development* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *career development* dan budaya organisasi. Tetapi, dalam penelitian sebelumnya banyak juga yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh *career development* dan budaya organisasi. Untuk itu, penelitian ini penting dilakukan dengan topik tersebut. Metode penelitian menggunakan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dengan teknik *sampling* jenuh. Data dikumpulkan dari penyebaran kuesioner melalui *google form* dan dianalisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career development* dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kedua variabel *career development* dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Career Development, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of career development and organizational culture on employee performance. There are previous studies that state that employee performance can be influenced by career development and organizational culture. However, many previous studies also state that employee performance is not influenced by career development and organizational culture. For this reason, it is important to conduct this research on this topic. The research method uses quantitative. Sampling technique with saturated sampling technique. Data were collected from questionnaires distributed via google form and analyzed using SPSS. The results of the study indicate that career development and organizational culture have a simultaneous effect on employee performance. Partially both career development variables and organizational culture influence employee performance.

Keywords : Career Development, Organizational Culture, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada perkembangan industri keuangan di zaman sekarang dapat dikatakan semakin maju. Dengan persaingan yang semakin berat yang mengharuskan setiap perusahaan untuk berkembang agar bisa memiliki perusahaan yang menarik. Berbagai perusahaan dalam hal ini perbankan syariah sebagai salah satu industri dalam bidang keuangan di Indonesia yang berupaya untuk dapat meningkatkan kinerja dari berbagai elemen dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan statistik dari Otoritas Jasa keuangan (OJK) Desember 2021 NPL Bank Umum berada pada nilai 3,00%, BOPO sebesar 83,55% dan LDR sebesar 77,49%. Hal ini berarti kinerja perusahaan dalam industri keuangan mengalami kenaikan dibandingkan dengan bulan Mei 2021 yaitu NPL sebesar 3,35%.

Kinerja Bank Muamalat perlu untuk ditingkatkan. Hal tersebut terlihat dari rasio NPF (*Non Performing Financing*) yang tercatat diatas 5% yaitu sebesar 4,94% pada September 2021 dan 5,69% pada September 2020. NPF merupakan kredit bermasalah yang menjadi indikator kunci untuk menilai kinerja bank. Penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan erat kaitannya dengan kualitas kerja Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam mengelola sumber daya perusahaan memiliki kemampuan yang menjadikan kinerja sebagai patokannya. Menurut (Azizi et al, 2021) kinerja pegawai adalah masalah utama pada kehidupan organisasi. Dikarenakan suatu organisasi dapat dikatakan sampai pada tujuannya atau tidak tergantung dari bagaimana usaha yang dilakukan oleh pegawainya. *Career development* dan budaya organisasi pada umumnya telah mempengaruhi kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut memegang peranan yang begitu penting

untuk dapat ditingkatkan pada efektivitas dan efisiensi suatu organisasi pada pelaksanaan kegiatan dan tugas yang direncanakan dan diprogramkan.

Hasil penelitian dilakukan oleh (Mishra & Sachan, 2012) yaitu kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu *career development* yang ada diperusahaan tersebut. *Career development* di perusahaan dinilai baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, efisiensi kerja, keterampilan profesional, produktivitas kerja, promosi, peningkatan profesional, pelatihan karyawan, *career development* dan perencanaan kerja. Sistem *career development* memberikan kesempatan bagi karyawan potensial untuk dapat mencapai jenjang karir terbaik sesuai dengan kemampuan dan usaha yang ia dedikasikan kepada perusahaan. Pada fenomena yang terjadi pada Bank Muamalat menunjukkan bahwa sistem *career development* yang ada diperusahaan belum dikelola secara maksimal oleh manajemen. Program *career development* masih terbatas pada ketersediaan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan serta peraturan tentang persyaratan kenaikan *grade* yang diikuti dengan kenaikan jabatan pada *grade-grade* tertentu.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya yaitu budaya organisasi itu sendiri. Budaya organisasi suatu sistem yang memiliki arti bersama dengan perbedaan pada satu organisasi dengan organisasi lainnya. Organisasi terus usaha dalam mencapai pertumbuhan dengan cepat, terus memperbaiki, profitabilitas, kesiapan dimasa depan pada bisnis mereka secara global. Organisasi dengan budaya kuat dapat berpengaruh besar terhadap perilaku orang-orang didalam organisasi tersebut. Budaya yang kuat secara alami menunjukkan tingkat konsensus yang tinggi di antara anggota mengenai hal yang sedang dikejar organisasi untuk meraih tujuan yang sama dengan tim. Menetapkan tujuan tersebut mendorong kohesi organisasi, loyalitas, dan komitmen (Azizi et al, 2021).

Hasil survei menunjukkan bahwa karyawan kurang dapat menjaga kedisiplinan dengan beberapa pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai target waktu yang telah ditentukan. Dalam sebuah perusahaan tentu telah menerapkan budaya yang baik untuk karyawan seperti selalu menjaga kedisiplinan, bertanggung jawab, jujur dan kompeten, tetapi karyawan belum menerapkan beberapa poin budaya yang ada tersebut, sehingga dari penjelasan diatas merupakan sebuah kebiasaan dari karyawan itu sendiri yang kurang dapat menerapkan kedisiplinan dan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini menjadi sebuah tantangan bagi perusahaan yaitu bagaimana upaya yang akan dilakukan untuk memastikan bahwa karyawan dapat memahami dengan benar dan memiliki kebijakan yang jelas pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang ada.

Didasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Astrina, 2016); (Lubis & Hadian, 2017); (Hasan, 2017); (Kawiana et al, 2018); (Athins et al, 2018); (Hermawati et al, 2019); (Manggis et al, 2018); menyatakan bahwa *career development* memiliki pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh (Putra et al, 2020); (Sari et al, 2020); (Malale et al, 2020); (Azizah & Emil, 2020); (Azizi et al, 2021); (Ilham et al, 2021) yang juga menyatakan hal tersebut. Sementara menurut (Felisa, 2020) menyatakan bahwa *career development* dan budaya organisasi terdapat pengaruh negatif signifikansi terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Career Development

Pada pernyataan (Ardana et al, 2012) *career development* yaitu sebuah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk bisa mendapatkan perencanaan karir oleh sebuah perusahaan dengan tujuan mencapai rencana kerja yang sesuai alur organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2016) *career development*

merupakan sebuah perbaikan individu yang akan dilakukan oleh seseorang untuk dapat mewujudkan sebuah rencana karir pribadi mereka.

Pendapat lain dinyatakan oleh (Handoko, 2016) bahwa *career development* merupakan tingkatan pribadi yang bisa dilakukan oleh seseorang untuk dapat mencapai rencana karir yang telah direncanakan. (Sinambela, 2016) *career development* adalah sebuah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam perencanaan karir para karyawannya dan dapat disebutkan sebagai manajemen karir yaitu merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir.

Pada penjelasan tersebut, maka didapatkan simpulan bahwa *career development* merupakan suatu proses yang dilakukan dengan maksud meningkatkan kemampuan diri seorang karyawan dan dapat mencapai suatu rencana karir pada alur sebuah organisasi perusahaan. Adapun indikator pada *career development* menurut (Negara, 2014) yaitu pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Adanya tujuan menurut (Busro, 2018) yaitu untuk menyesuaikan kemampuan dan usaha seorang karyawan dalam mengisi posisi penting pada struktur organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Budaya Organisasi

Pada pernyataan (Fahmi, 2016) budaya organisasi yaitu hasil sebuah proses penggabungan sikap budaya dan perilaku setiap orang untuk pertama kalinya menganut norma dan filosofi baru dengan energi dan kebanggaan satu tim untuk memecahkan masalah dengan tujuan tertentu. Menurut (Sopiah & Sangadji, 2018) budaya organisasi adalah suatu yang membentuk, berkembang, memperkuat atau bahkan berubah untuk membutuhkan praktik yang bisa membantu mempertemukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi.

Pendapat lain dinyatakan oleh (Torang, 2013) budaya organisasi yaitu kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang hingga menjadi sebuah nilai dan gaya hidup berkelompok pada suatu organisasi dan orang berikutnya mengikutinya. (Edison et al, 2016) mengatakan budaya organisasi itu sebuah kebiasaan yang bertahan lama dan digunakan serta menerapkannya dalam kehidupan kerja sebagai salah satu pendorong peningkatan kualitas kerja karyawan dan manajer perusahaan.

Pada penjelasan tersebut sehingga dapat memberikan kesimpulan bahwa budaya organisasi yaitu sebuah nilai, norma, kebiasaan pada sebuah organisasi yang diciptakan dan dikembangkan oleh sekelompok orang yang akan menjadikan pedoman bersama-sama dalam menjalankan interaksi organisasi untuk memecahkan sebuah masalah dan menjadikan pendorong dalam peningkatan kualitas kerja karyawan. Adapun indikator menurut (Robbins & Coulter, 2010) yaitu inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi tim, orientasi orang, keagresifan dan stabilitas.

Kinerja Karyawan

Pada pernyataan (Sandy, 2015) kinerja karyawan merupakan hasil prestasi yang dapat diraih seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang ada. Menurut (Sutrisno, 2016) yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan orang-orang untuk melaksanakan tugasnya sebagai akibat dari perilaku kerjanya.

Pendapat lain dinyatakan oleh (Mangkunegara, 2016) kinerja karyawan merupakan hasil dari kualitas atau kuantitas kerja seseorang yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan suatu tugas tertentu. (Bintoro & Daryanto, 2017) kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk bekerja.

Pada penjelasan tersebut sehingga terdapat kesimpulan yaitu kinerja pegawai

sebuah hasil kerja yang didapatkan seseorang pada proses melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang ada. Adapun indikator menurut (Bangun, 2012) yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama. Adanya tujuan menurut (Wibowo, 2012) yaitu suatu hal yang menyesuaikan harapan kinerja individu dengan tujuan mampu dapat mewujudkan kinerja yang baik.

Penelitian Terdahulu

Penelitian telah dilakukan oleh (Manggis et al, 2018) dengan judul “*The Effect of Career Development and Organizational Culture to Employee Performance with Motivation of Work Intervening Variabel in Cooperation in Denpasar Village*”, menunjukkan pada *career development* memiliki pengaruh positif signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Athins et al, 2018) dengan judul “*The Influence of Work Discipline, Organizational Culture and Work environmental On Employee Performance*”, memperlihatkan bahwa budaya organisasi terdapat pengaruh positif signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian telah dilakukan (Azizi et al, 2021) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Padang, memberitahukan untuk budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, *career development* memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dan *career development* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan variabel yaitu terdiri dari *career development*, budaya

organisasi dan kinerja karyawan. *Sampling* jenuh merupakan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini. Sampel diperoleh 30 karyawan Bank Muamalat KC Malang. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner melalui *google form* dan melakukan wawancara kepada beberapa karyawan dengan tujuan untuk mendapatkan informasi terkait sampel karyawan Bank Muamalat KC Malang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan

Dilihat pada Akta No. 1 tanggal 1 November 1991 Masehi atau 24 Rabiul Akhir 1412 H, di hadapan Yudo Paripurno, S.H., Notaris, di Jakarta. PT Bank Muamalat Indonesia Tbk dapat disebut “Bank Muamalat Indonesia”. Akta pendiriannya disahkan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-2413.HT.01.01 Tahun 1992 tanggal 21 Maret. Sehingga Bank Muamalat Indonesia telah resmi dalam melakukan operasi sebagai bank yang menjalankan usahanya berdasar pada prinsip syariah pertama di Indonesia.

Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dengan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan multifinance syariah (*Al-Ijarah* Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan baru di Indonesia. Selain itu, produk Bank yaitu *Shar-e* yang diluncurkan pada 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia. Produk *Shar-e Gold Debit Visa* yang diluncurkan pada 2011 tersebut memperoleh penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan *e-channel* seperti *internet banking*, *mobile banking*, ATM, dan *cash management*. Bank Muamalat Indonesia tidak pernah berhenti untuk melangkah menjadi entitas yang semakin baik juga

meraih pertumbuhan jangka panjang. Pada strategi bisnis yang tertata, Bank Muamalat Indonesia akan terus maju menciptakan visi menjadi “*The Best Islamic Bank and Top 10 Bank in Indonesia with Strong Regional Presence*”.

Hasil Penelitian

Uji validitas

Uji validitas merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur valid atau tidak data tersebut. Uji validitas dapat ditentukan dengan perbandingan r hitung dan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel sehingga instrumen bisa dikatakan valid dan begitu juga sebaliknya. Pada tabel R diketahui bahwa nilai r tabel dalam penelitian tersebut yaitu 0,3494 dengan nilai signifikansi 5%. Jadi, instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid ketika r hitung $>$ 0,3494.

Berdasarkan penelitian telah menunjukkan hasil dari olah data SPSS yang menyatakan bahwa seluruh instrumen dari variabel *career development*, budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah valid. Hal tersebut diketahui dengan nilai signifikansi seluruh instrumen tersebut $>$ 5% (0,05), untuk itu nilai r hitung $>$ r tabel sehingga dikatakan terpenuhi.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan sebuah analisis data yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepercayaan pada suatu pertanyaan. Melakukan uji pada penelitian kuantitatif dapat menggunakan Alfa Cronbach yang dimana ketika nilai Alfa Cronbach $>$ dari nilai r tabel 0,60 dengan begitu kuesioner dapat dikatakan reliabel.

Berdasarkan penelitian menunjukkan hasil dari olah data SPSS yang menyatakan bahwa seluruh instrumen dari variabel *career development*, budaya organisasi dan kinerja karyawan mempunyai koefisien Cronbach's Alfa lebih dari r tabel 0,60 dengan nilai *career development* 0,925 budaya organisasi 0,850 dan kinerja karyawan 0,944 sehingga

nilai tersebut bisa dinyatakan reliabel untuk semua instrumen.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui hasil residual pada model regresi dengan berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian dapat melihat nilai signifikansinya. Jika, nilai residual $> 0,05$ maka data dapat dikatakan berdistribusi normal dan begitu sebaliknya.

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa hasil nilai sig 0,939 menyatakan dengan nilai sig lebih dari nilai residual yaitu 0,05. Jadi, bisa disimpulkan untuk data penelitian tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi dapat ditemukan dengan adanya korelasi atau hubungan antar variabel bebas (independen). Jika hasil korelasinya kecil maka dapat diartikan nilai VIF akan tinggi dan ketika $VIF < 10$ maka dapat dinyatakan Multikolinieritas.

Berdasarkan hasil telah menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas dari variabel *career development* dan budaya organisasi mempunyai nilai tolerans yaitu $0,290 > 0,1$ dan nilai VIF yaitu $3,445 < 10$. Maka, dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel terikat dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat mengetahui apa terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan yang lain. Jadi, jika nilai residual lebih tinggi dari (0,05) sehingga, hal ini tidak dikatakan heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil telah menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi variabel *career development* yaitu 0,457 dan variabel budaya organisasi yaitu 0,870. Jadi, kedua nilai variabel ini lebih tinggi atau diatas 0,05 dengan artian tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute* residual.

UJI HIPOTESIS

Uji t

Uji *statistic* t dipakai untuk mencaritahu ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Terdapat keputusan apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau signifikansi nilai $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau signifikan nilai $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 1. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.042	5.263		1.908	.067
Career Development	.631	.265	.448	2.383	.024
Budaya Organisasi	.698	.299	.439	2.337	.027

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan tabel 1 telah menunjukkan bahwa hasil uji *statistic* t dengan nilai signifikansi variabel *career development* yaitu $0,024 < 0,05$ dan hasil uji t coefficients yaitu $2,383 > 2,051$ nilai t tabel. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sehingga variabel *career development*

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Malang.

Berdasarkan tabel 1 telah menunjukkan bahwa hasil uji *statistic* t dengan nilai signifikan variabel budaya organisasi yaitu $0,027 < 0,05$ dan tabel dan tabel hasil uji t coefficients yaitu $2,337 >$

2,051 nilai t tabel. Telah disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sehingga variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Malang.

Uji f

Uji *statistic* f digunakan untuk menearitahu ada atau tidaknya pengaruh

variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan keputusan apabila $F_{(hitung)} > F_{tabel}$ atau signifikansi nilai $f < 0,05$, maka hal tersebut dapat dikatakan terdapat pengaruh dan apabila $F_{(hitung)} < F_{tabel}$ atau signifikansi nilai $f > 0,05$, maka hal tersebut dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1125.323	2	562.662	35.359	.000
Residual	429.644	27	15.913		
Total	1554.967	29			

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan tabel 2 telah menunjukkan bahwa hasil uji *statistic* f dengan nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ dan hasil uji f yaitu $35,359 > 3,34$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sehingga variabel *career development* dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Malang.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai persentase variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. ketika koefisien determinasi nilainya mendekati angka 1, maka variabel bebas telah memberi sebuah informasi yang telah dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851	.724	.703	3.989

Sumber : Data Olahan (2022)

Berdasarkan tabel 3 telah menunjukkan hasil uji pada nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,703 (70,3%). Sehingga variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 70,3% dan sisanya 29,7% dapat dijelaskan variabel independen lainnya diluar model penelitian ini.

Uji Regresi Linerar Berganda

Analisis regresi linear berganda suatu regresi yang menggunakan satu variabel trikat dan dua bahkan lebih variabel bebas. Analisis regresi linear berganda memiliki fungsi dalam mengetahui tingkat derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen pada penelitian. Rumus regresi linear berganda yaitu : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$.

Berdasarkan hasil telah menunjukkan bahwa hasil uji analisis regresi linear berganda dengan rumus $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ yaitu dipaparkan sebagai berikut $Y = 10,042 + 0,631 X_1 + 0,698 X_2$.

Pengaruh Career Development terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel *career development* secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Malang. Hal tersebut membuktikan bahwa *career development* dapat memberikan kesempatan untuk karyawan agar bisa mencapai karir yang terbaik sesuai dengan kemampuan dan usaha

yang telah dilakukan dengan sungguh-sungguh pada perusahaan.

Dapat dilihat pada deskripsi responden indikator *career development* telah menunjukkan hasil rata-rata jawaban dari beberapa item yang ada dengan nilai tertinggi 4,30 dari pernyataan bahwa karyawan memiliki wawasan pengetahuan yang cukup dengan kompetensi pekerjaannya. Selain itu ada indikator yang menunjukkan hasil rata-rata jawaban dengan nilai terendah 3,93 dari pernyataan latar belakang pendidikan yang dimiliki cukup untuk mengembangkan karir, karyawan memiliki penguasaan pengetahuan yang luas mengenai pengembangan karir.

Kinerja seorang karyawan dapat meningkat dengan sistem *career development* pada perusahaan yang dikelola dengan baik. Karena di setiap pelatihan rutin yang ada dapat menambah wawasan bagi mereka. Sehingga, karyawan dapat terus mengembangkan perencanaan karirnya kedepan dan terus berusaha dengan sungguh-sungguh untuk dapat mencapai tujuan karirnya.

Berdasarkan analisis data dari hasil kuesioner yang telah menunjukkan bahwa variabel *career development* yang diberikan untuk karyawan sudah baik dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa *career development* terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan hasil nilai *statistic t* yaitu $2,383 > 2,051$ nilai *t* tabel dan nilai $\text{sig } 0,024 < 0,05$.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian dari (Manggis et al, 2018); (Hermawati et al, 2019); (Putra et al, 2020); (Sari et al, 2020); (Azizi et al, 2021); (Silaban et al, 2021) juga memberi pernyataan bahwa *career development* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian telah menjelaskan budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Malang. Hal ini dibuktikan dengan semakin baik dikelola budaya organisasi dalam sebuah perusahaan dengan begitu semakin baik untuk dapat membentuk perilaku dan tanggung jawab karyawan Bank Muamalat KC Malang.

Dapat dilihat pada deskripsi responden indikator budaya organisasi telah menunjukkan hasil rata-rata jawaban dari beberapa item yang ada dengan nilai tertinggi 4,37 dari pernyataan bahwa setiap melakukan pekerjaan karyawan selalu memperhatikan sedetail mungkin pekerjaan tersebut. Selain itu ada indikator yang menunjukkan hasil rata-rata jawaban dengan nilai terendah 3,73 dari pernyataan bahwa pekerjaan yang diberikan selalu menekankan pada stabilitas dari pada pertumbuhan.

Sehingga, budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kerjasama di dalam sebuah tim harus dapat dijaga dengan baik. Jadi, ketika suatu organisasi itu sudah baik namun orang-orang di dalamnya kurang mendukung maka organisasi itu tidak akan dapat berjalan dengan baik dan begitu sebaliknya. Ketika organisasi budaya sudah dapat dikelola dengan baik, akan dapat memperbaiki budaya dari karyawan itu sendiri. Karena, tiap karyawan akan dibentuk dalam sebuah tim untuk bisa berjalan dalam mencapai tujuan yang sama.

Berdasarkan analisis data dari hasil kuesioner yang telah menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan hasil nilai *statistic t* yaitu $2,337 > 2,051$ nilai *t* tabel dan nilai signifikansi yaitu $0,027 < 0,05$.

Hasil penelitian juga didukung oleh penelitian dari (Astrina, 2016); (Lubis &

Hadian, 2017); (Hasan, 2017); (Kawiana et al, 2018); (Athins et al, 2018) yang juga menyatakan bahwa budaya organisasi terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Career Development dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karaywan

Berdasarkan hasil penelitian telah menjelaskan *career development* dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Malang. Hal ini membuktikan dengan semakin tinggi *career development* dan budaya organisasi yang ada dengan begitu semakin meningkatkan kinerja karyawan Bank Muamalat KC Malang.

Terdapat hasil uji koefisien determinasi variabel bebas dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan dengan nilai yang cukup tinggi yaitu 70,3%. Sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik, ketika variabel *career development* dan budaya organisasi dapat dikelola dengan baik. Karena kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh hal tersebut.

Kedua variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang cukup pada kinerja karyawan. Sehingga mengharuskan perusahaan Bank Muamalat KC Malang untuk terus mengelola *career development* dengan baik dan budaya organisasinya. Karyawan dapat bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh tergantung dari bagaimana organisasi yang ada di perusahaan tersebut. Melihat adanya pelatihan rutin *career development* dan pengolahan budaya organisasi yang baik membuat kinerja dari karyawan perusahaan tersebut meningkat dan bekerja dengan baik untuk perusahaan.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian dari (Astrina, 2016); (Malale et al. 2020) yang telah memberi pernyataan bahwa *career development* dan budaya organisasi

memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa adanya *career development* seorang karyawan lebih banyak mendapatkan ilmu untuk lebih baik dalam melakukan setiap pekerjaannya. *Career development* yang ada di Bank Muamalat KC Malang diberikan kepada karyawannya dengan jadwal yang sudah disediakan, sehingga pelatihan rutin tersebut yang dapat membuat karyawan lebih semangat dalam berkarir dan mencapai tujuannya. Selain itu, budaya organisasi yang baik dalam perusahaan menjadikan karyawan dapat memahami dan menjadikan pedoman dalam melakukan setiap pekerjaan dan tanggung jawabnya. Sehingga kinerja karyawan akan dapat meningkat dengan *career development* dan budaya organisasi dalam perusahaan yang terus dapat dikelola dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. Komang., Mujiati, Ni Wayan., & Utama, I Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Astrina, Fenty. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance (GCG) terhadap Kinerja Perguruan Tinggi dengan Pendekatan Balanced Scorecard (BSC). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 7(1), p. 61-78.
- Athins., Nurwati., & Sinarwaty. 2018. The Influence of Work Discipline, Organizational Culture, and Work Environmental on Employee Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20, p. 56–63.
- Azizah., & Emil, Muhammad. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Good Corporate Governance terhadap Kinerja

- Karyawan di RSUD K.H. Daud Arif Kuala Tungkal Jambi. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), p. 71-79
- Azizi, Putri., Karlinda, Ai Elis., & Sopali, Mardhatila Fitri. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Padang. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 5(3), p. 539-545.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Bintoro., & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media. Yogyakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Edison, Emron., Anwar, Yohni., & Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (Cet 1). Alfabeta. Bandung
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. CV Alfabeta. Bandung.
- Felisa. 2020. Pengaruh Pengembangan karir dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Provinces Indonesia Di Jakarta Selatan. *Skripsi*, Program Studi Manajemen Instituts Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasan, Sayid. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Banjarmasin. *Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(2), p. 238-242.
- Hermawati, Ni Komang., Sudja, I Nengah., & Suardhika, I Nengah. 2019. The Effect of Career Development and Characteristics of Individuals on Performance of Employees In Indonesian Art Institute Denpasar Through Motivation As Mediation. *IJSEGCE*, 2(2), p. 21-28.
- Ilham, Adolfina, & Dotulong, L. O. H. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 9(1), p. 288-298.
- Kawiana, I Gede Putu., Dewi, Luh Komang Candra., Martini, Luh Kadek Budi., & Suardana, Ida Bagus Raka. 2018. The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Science*, 5(3), p. 35-54.
- Lubis, Anggia Sari., & Hadian, Arief. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Medan. *Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 2(2), p. 240-248.
- Malale, Rudolf Marten., Adolfina., & Dotulong, Lucky O. H. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mega TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 8 (4), p. 845-854.
- Manggis, I Wayan., Yuesti, Aniek., & Sapta, I. Ketut Setia. 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(07), p. 20901–20916.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mishra, Bhawna., & Sachan, Vivek. 2012. Career Management: A Key Driver of Performance and Productivity. *International Journal of Management Research and Review*, 2(2), p. 1334–1341.
- Negara, Ni Made Candra Megita Atma. 2014. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1), p. 1-11.
- Putra, Rio Andhika., Candana, Dori Mittra., & Krisna, Nandan Lima. 2020. The Effect of Career Development and Organizational Commitment To Employee Performance With Job Satisfaction As A Moderating Variable In PT. P&P Lembah Karet Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia. *DIJMS : Dinasti International Journal of Management Science*, 2(2), p. 268-277.
- Robbins, Stephen P., & Coulter, Marry. 2010. *Manajemen* (Ed 10, jilid 2). Erlangga. Jakarta.
- Sandy, Muhammad. 2015. Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati, Komitmen Organisasi Sebagai variabel Moderating. *Tesis*, Universitas Widyatama Bandung.
- Sari, Made Regita Purnama., & Surya, Ida Bagus Ketut. 2020. The Role of Work Motivation Mediates the Influence of Career Development on Employee Performance of PT Tiara Indah Abadi (Piaggio Vespa). *American Journal of Humanities and Social Sciences Research* (AJHSSR), 4(9), p. 131-137.
- Silaban, Rebekah Laura., Handaru, Agung Wahyu., & Saptono, Ari. 2021. Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables. *The International Journal of Social Science World*, 3(1), p. 294-311.
- Sinambela, Lijian Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani, Ed.; ed. 1 cet. 1). Bumi Askara. Jakarta.
- Sopiah, & Sangadji, Etta Mamang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik* (Ed.1). CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)* (Ed 1). Alfabeta. Bandung
- Wibowo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.