

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Elemen penting untuk keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). Setiap bisnis berusaha untuk meningkatkan standar sumber daya manusianya sehingga mereka dapat mendukung suatu kegiatan dan bekerja secara profesional. Melalui proses seleksi penyembuhan hingga pertimbangan pengalaman kerja dan penilaian kinerja karyawan, sumber daya manusia berkualitas yang benar-benar dibutuhkan oleh perusahaan dapat terpenuhi sehingga bisnis dapat belajar tentang pertumbuhan karir para pekerjanya (Pangestu, 2019). Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang dapat berdampak pada kemajuan karir mereka. Pengalaman kerja diukur dengan jumlah waktu seseorang telah dipekerjakan setelah melamar posisi, dengan banyak pengalaman kerja yang membutuhkan sedikit atau tanpa arahan dibandingkan dengan.

Pengalaman kerja merupakan unsur penting untuk pengembangan karir tenaga kerja disuatu perusahaan (Siagian, 2019), Program pengembangan karir karyawan dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimilikinya. Banyak organisasi yang menerapkan prasyarat masa kerja (senioritas) sebagai dasar dalam menentukan layak tidaknya seseorang mendapatkan peningkatan pada karirnya, dengan asumsi bahwa masa kerja yang lebih lama berarti pengalaman kerja yang lebih banyak. Kurangnya pengalaman kerja karyawan telah menghalangi mereka untuk melaksanakan atau menyelesaikan tugas mereka

secara efektif, dan tingkat pengetahuan dan keterampilan mereka menghalangi mereka untuk memahami dan menerapkan informasi tentang tanggung jawab pekerjaan mereka dan memiliki keterampilan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Tabel 1.1 Masa Kerja Karyawan PT. Indo Makmur Sawit Berjaya

No	Masa kerja (tahun)	Jumlah karyawan	Persentase Masa Kerja
1	≤ 5	32	30%
2	6 – 10	26	24%
3	11 - 20	39	37%
4	≥ 21	10	9%
Jumlah		107	100%

Sumber : PT. Indo Makmur Sawit Berjaya, 2022

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada masa kerja karyawan ≤ 5 tahun sebanyak 32 orang karyawan dengan persentase 30% belum memiliki pengalaman kerja yang banyak, karyawan tersebut memperlihatkan pengalaman kerja yang dimilikinya tidak sebanyak karyawan yang masa kerjanya melebihi lima tahun. Dimana semakin lama masa kerja karyawan, maka karyawan tersebut bisa dikatakan berpengalaman.

Selain pengalaman kerja sebagai tolak ukur pengembangan karir karyawan, penilaian prestasi kerja karyawan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Masih adanya pegawai yang tidak dapat melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya karena masih ada pegawai yang tidak memenuhi persyaratan untuk menduduki suatu jabatan, hal ini dibuktikan dengan penilaian kinerja yang diterima pegawai di PT. Indo Makmur Sawit Berjaya belum optimal. Unsur penilaian prestasi kerja juga berkontribusi terhadap

pertumbuhan karir karyawan yang kurang ideal. Penilaian prestasi kerja membuat karyawan menyadari tingkat produktivitas dan hasil kerja mereka, yang sangat membantu sebagai faktor terbaik untuk diperhitungkan saat membuat keputusan tentang pengembangan karir. Selain itu, sangat penting untuk menetapkan evaluasi kinerja pekerjaan untuk mendukung manajemen dalam pembuatannya.

Pengamatan dan pengamatan penulis menunjukkan adanya pembagian kerja yang tidak proporsional yang tidak sesuai dengan job description yang telah ditetapkan oleh perusahaan, terbukti sebagai berikut: karyawan masih belum memiliki inisiatif yang maksimal untuk berbagai permasalahan dan fenomena yang berkembang di dalam perusahaan yang sebagian besar masih terfokus pada penyelesaian pekerjaannya, dan tidak memiliki inisiatif untuk berkreasi dan meningkatkan kualitas pekerjaannya. Bisa dibayangkan, bisnis tidak akan berkembang dan kompetitif jika kurang mempertimbangkan pengembangan karir karyawan. salah satu usaha pabrik kelapa sawit di Kabupaten Rambah Hilir adalah PT. Indo Makmur Sawit Berjaya. lahir di Kabupaten Rambah Hilir pada tahun 2001 dan bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit. Sedangkan PT. Program pengembangan karir Indo Makmur Sawit Berjaya bertujuan untuk memberikan karyawan peningkatan status sosial dan otoritas, setiap orang pada akhirnya mencari pekerjaan yang lebih baik. Salah satunya adalah PT. Indo Makmur Sawit Berjaya yang menawarkan program pengembangan karir karyawan.

Tabel 1.2 Jenjang Karir di PT. Indo Makmur Sawit Berjaya

No	Jabatan	Persyaratan
1	Direksi	Melalui rapat umum pemegang saham
2	Kepala bagian	Masa kerja 5 tahun (SLTA), 3 tahun (D3), 3 tahun (S1), 3 tahun (S2) nilai kerja minimum “Amat baik”
3	Asisten kepala/sinder kepala	Masa kerja 5 tahun (SLTA), 3 tahun (D3), 3 tahun (S1,) nilai kerja minimum “Amat baik”
4	Mandor besar/krani kepala	Masa kerja 4 tahun (SLTP), 3 tahun (SLTA), 3 tahun (D3), nilai kerja minimum “Amat baik”
5	Pelaksana dilapangan	Jika bekerja dengan baik akan direkrut menjadi karyawan tetap.

Sumber: PT. Indo Makmur Sawit Berjaya, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut bahwa Bahkan, PT. Indo Makmur Sawit Berjaya menawarkan jenjang karir yang tepat dan terukur. Permasalahannya, masih banyak terjadi pelanggaran dalam proses perekrutan di PT. Indo Makmur Sawit Triumph sepanjang pelaksanaannya.

Beberapa karyawan di PT. Indo Makmur Sawit Berjaya merasakan ketidakpastian, kecemburuan, dan kecemasan ketika aturan penunjukan suatu tingkat pekerjaan dilanggar, terutama mereka yang percaya bahwa mereka telah cukup memenuhi kualifikasi untuk menerima promosi tetapi belum diakui oleh manajemen. Penulis memberikan tinjauan umum tentang subjek dan membandingkan jumlah karyawan yang memenuhi kriteria promosi dengan jumlah pengangkatan sebenarnya yang terjadi di PT. Indo Makmur Sawit Berjaya sebagai berikut:

Tabel 1.3 Realisasi Pengangkatan Jabatan Karyawan Di PT. Indo Makmur Sawit Berjaya Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan yang telah memenuhi syarat pengangkatan (orang)	Realisasi jumlah karyawan yang diangkat (orang)			Rasio pengangkatan dengan ketersediaan karyawan yang memenuhi syarat
			Internal	Mutasi Cabang lain	total	
2018	38	3	1	-	1	7,9%
2019	40	5	-	2	2	12,5%
2020	45	7	2	-	2	28,6%
2021	42	9	1	-	1	21,4%
2022	44	10	2	-	2	22,7%
Rasio rata-rata pengangkatan jabatan per tahun						18,6%

Sumber: PT. Indo Makmur Sawit Berjaya, 2022

Dari Tabel 1.3 memperlihatkan bahwa dalam 5 tahun terakhir, Jika dibandingkan dengan jumlah pegawai yang tersedia dan memenuhi kualifikasi pengangkatan, daya serap pengangkatan hanya 23%. Dari prosedur pemindahan pegawai dari kantor cabang lain, beberapa pekerja yang diangkat memiliki peran struktural di PT. Indo Makmur Sawit Berjaya. Peluang bagi pekerja internal di cabang lain untuk dipromosikan semakin berkurang akibat pembatasan ini. Kehadiran situasi seperti itu sangat menghambat masalah pertumbuhan karir karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan peneliti maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian empiris dengan judul “ **Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Indo Makmur Sawit Berjaya Kecamatan Rambah Hilir.**”

1.2 Rumusan Masalah

Masalah penelitian yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir di PT. Indo Makmur Sawit Berjaya Kecamatan Rambah Hilir?
2. Seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir di PT. Indo Makmur Sawit Berjaya Kecamatan Rambah Hilir?
3. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir di PT. Indo Makmur Sawit Berjaya Kecamatan Rambah Hilir?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan masalah tersebut maka tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap pengembangan karir di PT. Indo Makmur Sawit Berjaya Kecamatan Rambah Hilir.
2. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir di PT. Indo Makmur Sawit Berjaya Kecamatan Rambah Hilir.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir di PT. Indo Makmur Sawit Berjaya Kecamatan Rambah Hilir

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian bagi berbagai pihak adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Indo Makmur Sawit Berjaya

Kemanjuran program pengembangan karir karyawan dapat ditingkatkan dengan mengenali dan mengatasi kekurangan yang masih ada di bidang pengalaman kerja dan evaluasi kinerja.

2. Bagi Universitas Pasir Pengaraian

Siswa yang melakukan lebih banyak penelitian, khususnya di bidang sumber daya manusia, harus menggunakan temuan penelitian sebagai sumber tambahan.

3. Bagi Penulis

untuk menambah pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, dan untuk melengkapi kriteria untuk program sarjana ekonomi Universitas Pasir Pengaraian.

1.5 Sistematika Penulisan

Uraian sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ini menguraikan tentang landasan teori, kerangka konseptual, peneliti terdahulu dan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas analisis dalam penelitian serta berisi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam perumusan masalah

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini hasil dalam penelitian dijelaskan secara ringkas dan merupakan inti dari semua kegiatan yang dilakukan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Pengembangan Karir

2.1.1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut T.Hani Handoko (2019) adalah pelaksanaan tujuan karir yang membutuhkan tonggak perkembangan karir, yang digambarkan sebagai upaya individu individu untuk mewujudkan rencana profesional. Pengembangan karir, menurut Gazperz (2018), adalah proses di mana orang mengidentifikasi tujuan karir saat ini dan jangka panjang, mengevaluasi tingkat pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan mereka, dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Pengembangan karir, menurut Rivai Veithzhal (2019), adalah proses peningkatan keterampilan kerja individu dalam rangka mengejar karir yang dipilih. Menurut definisi ini, pengembangan profesional mengacu pada pertumbuhan pribadi yang dialami seseorang untuk mewujudkan tujuan karirnya. Karyawan dapat menganalisis keterampilan dan minat mereka agar lebih sesuai dengan tuntutan organisasi dengan bantuan pengembangan karir. Selain itu, pengembangan karir adalah instrumen taktis yang dapat digunakan bisnis untuk meningkatkan produktivitas, mendorong lingkungan kerja yang sehat, dan meningkatkan kepuasan kerja bagi semua karyawan. Dari pendapat para ahli tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang diperoleh dalam rangka mengejar

karir yang diinginkan dengan tujuan menyelaraskan kebutuhan dan tujuan karyawan dengan peluang karir yang ditawarkan oleh organisasi.

2.1.2 Indikator Karir

Menurut Rivai Veithzhal (2019) menjelaskan ada 5 indikator pengembangan karir. Kelima indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perawatan karir yang adil

Promosi hanya dapat didasarkan pada perlakuan yang adil jika diakui secara publik di antara karyawan dan ditentukan oleh kriteria yang masuk akal dan tidak memihak.

2. Khawatir tentang atasan terdekat

Karyawan biasanya berkeinginan untuk berpartisipasi langsung dalam merancang karir mereka sendiri. Memberikan komentar kepada karyawan tentang bagaimana mereka menjalankan pekerjaannya sambil menyadari potensi hambatan yang harus diatasi adalah salah satu cara untuk menunjukkan kepedulian. Untuk meningkatkan peluang mereka untuk dipromosikan, karyawan dapat menggunakan umpan balik ini sebagai informasi penting tentang tindakan pertama yang harus mereka lakukan.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Mayoritas pekerja menganggap mereka akan memiliki akses ke informasi mengenai peluang promosi. Akses ini sangat penting, terutama jika prosedur seleksi internal yang kompetitif digunakan untuk mengisi posisi yang terbuka. Karyawan secara alami akan berpikir bahwa nilai-nilai keadilan, kesetaraan, dan kesempatan dipertimbangkan jika akses tersebut ada atau sangat terbatas.

4. Adanya minat untuk dipromosikan

Strategi terbaik untuk mendorong minat karyawan dalam pengembangan karir adalah strategi yang fleksibel dan proaktif, yang menyiratkan bahwa keinginan ini bersifat sangat individual. Seorang karyawan mempertimbangkan berbagai variabel, termasuk usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan saat ini, tingkat pendidikan dan pelatihan yang dicapai, jumlah tanggungan, dan sejumlah variabel lainnya. Intensitas keinginan seseorang dalam memajukan karirnya dapat ditentukan dari banyak aspek tersebut.

5. Tingkat kepuasan

Padahal secara umum memang setiap orang bercita-cita untuk maju, meski dengan menekuni suatu profesi, tolok ukur keberhasilannya ternyata berbeda-beda. Variasi ini disebabkan oleh tingkat kesenangan, yang dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan dalam mencapai posisi terbesar dalam bisnis, tetapi juga menyiratkan kesiapan untuk menerima kenyataan bahwa seseorang mungkin memiliki keterbatasan karena berbagai sebab. Bahkan jika mereka belum mampu menaiki banyak tangga profesional, karyawan merasa sukses jika mereka dapat maju ke titik tertentu dalam karir mereka. Pada

kenyataannya, seseorang mungkin puas mengetahui bahwa apa yang telah dia capai sudah merupakan hasil terbesar dan mencoba menaiki anak tangga yang lebih tinggi hanya membuang-buang waktu.

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Karir

Pangestuti (2019) menegaskan bahwa ada beberapa aspek yang harus diperhatikan dalam memajukan karir seseorang di dalam perusahaan. Mengingat pentingnya perencanaan pengembangan karir, suatu organisasi harus mempertimbangkan sejumlah variabel yang mempengaruhi karir sebagai berikut :

1. Fungsi

Eksekutif organisasi biasanya tidak peduli dengan kinerja karyawan atau kinerja pekerja yang biasa saja atau di bawah rata-rata.

2. Loyalitas

Tingkat loyalitas dan kejujuran yang tinggi dipertimbangkan oleh para pemimpin ketika memutuskan apakah akan memberikan atau menolak pengembangan profesional kepada seorang pekerja.

3. Terkenal

Pekerja organisasi yang menunjukkan pengabdian dan keberhasilan yang tinggi niscaya akan lebih dikenal atasan.

4. Bawahan

Keberhasilan seorang pimpinan adalah ditentukan oleh bawahannya dalam melaksanakan tugas.

5. Kesempatan pengembangan

Karyawan harus mahir dalam memanfaatkan peluang untuk pertumbuhan pribadi, seperti ikut serta dalam latihan, program pengembangan keterampilan, atau seminar yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka.

2.1.4 Tujuan Pengembangan Karir

Menurut RC & Hirma (2021) Tujuan pengembangan karir hendaknya selaras dengan apa yang menjadi harapan karyawan, dimana harapan-harapan tersebut terdiri dari:

1. Persamaan hak dan kewajiban dalam sistem promosi, yang dalam konteks ini mengacu pada peningkatan karir di dalam organisasi.
2. Pemantauan karir, di mana manajemen bisnis secara aktif mengawasi karyawan dan mengevaluasi serta memberikan komentar atas kinerja mereka.
3. Kesadaran akan peluang, ketika pekerja percaya bahwa organisasi menawarkan mereka kesempatan untuk memajukan atau meningkatkan profesi mereka.
4. Employee interest, dimana pekerja termotivasi untuk maju dan berkembang dalam bisnis. Minat karyawan berbeda berdasarkan riwayat individu dan tingkat dorongan.
5. Kepuasan karir, mengacu pada seberapa bahagia karyawan dengan program perusahaan untuk pertumbuhan profesional mereka. Tergantung pada kedudukan, usia, dan banyaknya hak dan kewajiban yang dimiliki, mereka akan merasa puas.

Menurut Simamora Hendry (2018) Karir bukanlah sesuatu yang harus diserahkan begitu saja kepada setiap karyawan melainkan harus dikelola organisasi guna memastikan alokasi sumber daya manusia dan modal yang efisien. Oleh karena itu dasar pemikiran dan pendekatan terhadap program karir bervariasi diantara perusahaan-perusahaan. disebagian besar organisasi, program karir diharapkan mencapai tujuan-tujuan sebagai berikut :

1. Lebih baik gunakan bakat yang sudah ada
2. Penciptaan sumber daya manusia yang lebih efektif di dalam dan lintas divisi atau wilayah geografis
3. Kesempatan evaluasi diri karyawan
4. Memenuhi tuntutan karyawan untuk pertumbuhan pribadi
5. Peningkatan kinerja sebagai hasil transisi karir baik vertikal maupun horizontal.
6. Meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan
7. Menilai persyaratan pelatihan dan pengembangan

Menurut Simamora Hendry (2018) perencanaan karir yang produktif membawa tiga hasil yaitu :

1. Penilaian yang luas atas keterampilan, minat, aspirasi, dan tujuan seseorang
2. Tujuan untuk penugasan kerja yang akan datang dan kegiatan yang mendorong pertumbuhan
3. Rencana dan sasaran terperinci, prioritas kerja, dan kompensasi yang diantisipasi untuk penugasan kerja yang ada

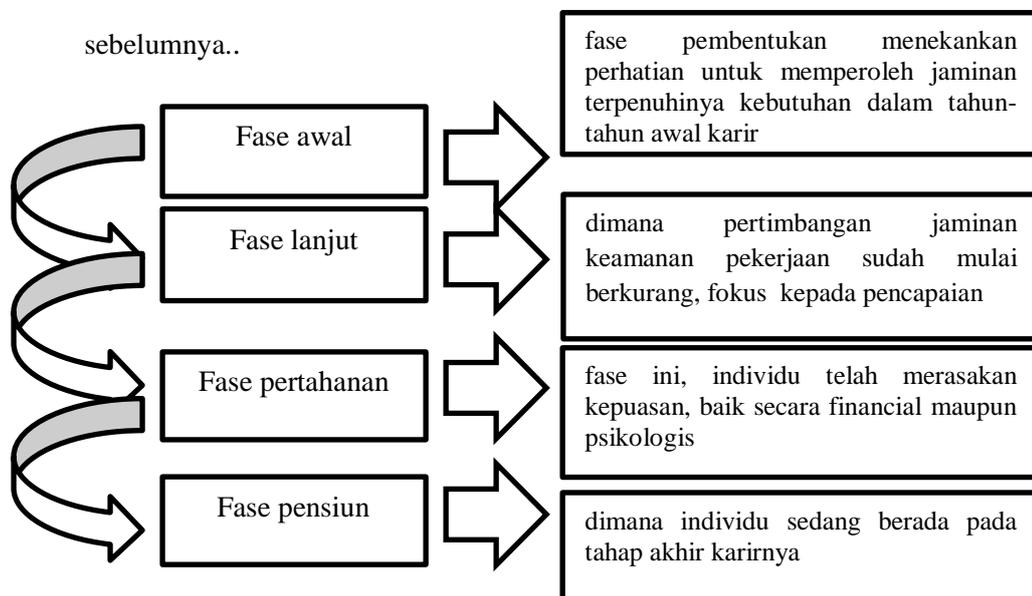
2.1.5 Tahap-Tahap Pengembangan Karir

Menurut T.Hani Handoko (2019) titik awal pengembangan karir dimulai dari diri karyawan. Setiap orang bertanggungjawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Setelah komitmen pribadi dibuat, beberapa kegiatan pengembangan karir dapat dilakukan. Kegiatan-kegiatan tersebut mencakup kepada:

1. Landasan dari semua inisiatif pengembangan karir lainnya adalah prestasi kerja. Prestasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan karir.
2. Eksposur memerlukan mengenal individu yang memutuskan prospek profesional termasuk promosi, transfer, dan peluang lainnya. Eksposur dapat dicapai melalui kerja komite, laporan tertulis, presentasi lisan, catatan kinerja pekerjaan, dan bahkan jam atau tahun layanan karyawan. Permintaan berhenti, bila karyawan melihat peluang lebih besar ditempat lain, maka pilihan berhenti merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran karirnya
3. Loyalitas organisasi, yang mengacu pada komitmen seseorang terhadap perusahaan dan tujuannya.
4. Mentor dan sponsor adalah mereka yang merekomendasikan dan membantu kemajuan profesional karyawan perusahaan; orang-orang ini biasanya adalah atasan langsung.
5. Peluang untuk kemajuan, pelatihan, dan pendidikan adalah beberapa contoh bagaimana karyawan bekerja untuk meningkatkan kemampuan mereka untuk memajukan karir mereka..

Menurut Rivai Veithzhal (2019) menggambarkan tahap pengembangan karir individu didalam perusahaan sebagai berikut:

1. Fase awal, juga dikenal sebagai fase pembentukan, memberikan penekanan khusus untuk mendapatkan kepuasan karir awal yang terjamin.
2. Tahap lanjut, ketika pentingnya memastikan stabilitas kerja sudah mulai berkurang dan lebih banyak perhatian diberikan pada prestasi, harga diri, dan kemandirian
3. Fase pertahanan, dimana individu akan mempertahankan pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah diraihinya sebagai hasil pekerjaannya.
4. Masa pensiun terjadi ketika seseorang mendekati akhir karirnya di suatu perusahaan dan mulai mempertimbangkan dengan hati-hati untuk berpindah pekerjaan sehingga dia dapat menyadari sesuatu yang belum pernah dilakukan sebelumnya..



Gambar 2.1 Tahap-Tahap Pengembangan Karir

2.1.5 Program Pengembangan Karir

Program untuk pengembangan karir semakin penting dalam bisnis dan industri. Selain pelatihan, pengembangan profesional untuk administrator, dan konsultasi organisasi, departemen SDM juga mengakui kegiatan ini sebagai strategi. Tujuan utama pengembangan karir adalah untuk membantu karyawan dalam mengevaluasi keterampilan dan minat mereka agar dapat beradaptasi dengan tuntutan pertumbuhan dan pengembangan profesional dalam organisasi. Pengembangan karir dan perencanaan karir berhubungan erat; meskipun perencanaan SDM memproyeksikan atau mengantisipasi tuntutan perusahaan akan keterampilan dan kemampuan, program pengembangan karir memberikan bakat dan kemampuan yang diperlukan. Mutasi dan promosi adalah dua bakat dan kemampuan yang sering digunakan bisnis dalam rencana pengembangan profesional.

Mutasi, termasuk mutasi vertikal dan horizontal dalam organisasi, didefinisikan oleh Hasibuan Melayu (2019) sebagai perubahan jabatan, jabatan, tempat, atau tugas yang dilakukan. Karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas individu yang bersangkutan, maka mutasi pada hakekatnya termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan. Menurut Mangkunegara (2020), promosi adalah pergerakan personel dalam bisnis yang meningkatkan posisi, hak, prestise, dan pendapatan mereka dengan memberi mereka lebih banyak kekuasaan, wewenang, dan tanggung jawab. Majikan menggunakan pengalaman kerja, bakat, atau campuran pengalaman kerja dan keterampilan karyawan saat menentukan apakah akan memberi mereka promosi.

2.1.6 Pengukuran Pengembangan Karir Di Organisasi

Menurut Notoadmojo (2020), perencanaan karir sangat penting untuk pengembangan organisasi agar pengembangan ke depan sesuai dengan pembangunan keterampilan pegawai yang akan menduduki jabatan organisasi tertentu. Perkembangan organisasi akan mandeg jika tidak dibarengi dengan pengembangan karir personelnnya karena tidak ada yang mampu mengelola tugas-tugas organisasi sejalan dengan perubahan yang dihadapi.

Siagian (2019) berpendapat bahwa karir seseorang adalah hasil dari pertumbuhan pribadinya. Ada beberapa aspek masalah dengan kemajuan karir di sebuah perusahaan. Pertumbuhan karir yang stabil sangat penting untuk meningkatkan kebahagiaan kerja, mengurangi keinginan untuk pindah, dan meningkatkan produktivitas kerja. Ini juga menawarkan berbagai pedoman untuk menilai kemajuan karir seseorang adalah sebagai berikut:

1. Penampilan kinerja yang memuaskan, bahkan jika mungkin melebihi standar hasil pekerjaan yang dipersyaratkan
2. Terekspos ke berbagai pihak lain tanpa kelihatan ingin menonjolkan diri sendiri
3. Penciptaan dan pemeliharaan jaringan yang seluas mungkin
4. Mencari mentor atau sponsor yang dapat memberikan dukungan karir
5. Memperoleh dukungan dari para bawahan yang benar-benar dapat diandalkan
6. Kemampuan memanfaatkan peluang untuk tumbuh dan berkembang, misalnya melalui keanggotaan diasosiasi profesi, mengikuti seminar dan sebagainya
7. Perolehan dukungan manajemen

8. Perolehan umpan balik
9. Apabila tangga karir tertinggi sudah dicapai, padahal usia pension masih lama, maka pindah ke organisasi lain bisa menjadi alternative mengembangkan karir yang lebih luas.

2.2 Pengalaman Kerja

2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Untuk menekuni suatu profesi dan mewujudkan potensinya, orang perlu memiliki pendidikan formal serta pengalaman dalam semua fase kehidupan kerja dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungannya di dalam perusahaan. Setiap karyawan memiliki tingkat pengalaman kerja yang berbeda-beda karena latar belakang profesi dan bidang keahlian yang berbeda-beda.

Pengalaman kerja, menurut Siagian (2019), berkaitan dengan lamanya waktu seseorang bekerja, ragam pekerjaan atau jabatan yang didudukinya, dan lamanya waktu yang dihabiskannya pada masing-masing peran tersebut. Menurut Maryani, n.d. (2018), lamanya masa kerja yang diberikan seorang pekerja sehubungan dengan hubungan kerja mereka dengan organisasi tertentu menentukan senioritas.

Menurut Siagian (2019) banyak organisasi yang memperhatikan pengalaman kerja sebagai dasar dalam persyaratan promosi dengan melihat pada pertimbangan :

1. Sebagai penghargaan atas jasa seorang karyawan dilihat dari segi loyalitasnya kepada organisasi.

2. Penilaian bersifat obyektif karena cukup dengan membandingkan masa kerja orang-orang tertentu yang mendapat pertimbangan untuk dipromosikan
3. Mendorong organisasi untuk mengembangkan para pegawainya, karena pegawai yang paling lama berkarya pada akhirnya akan dipromosikan oleh organisasi

Menurut Hasibuan Melayu (2019), memperhitungkan masa kerja sangat penting ketika memutuskan promosi, pengalaman kerja, dan menawarkan pengetahuan empiris untuk melakukan pekerjaan tertentu yang tidak dapat dicapai dari sekolah formal. Seseorang dapat mengasah keterampilannya dengan pengalaman, sehingga diharapkan dia akan merasa betah dalam bisnis tersebut dan bertahan di sana, yang pada gilirannya memberinya harapan untuk dipromosikan. Masa kerja merupakan aspek pribadi yang dipengaruhi oleh perilaku dan sikap manusia yang dapat berdampak pada kemajuan karir di dalam organisasi (Ahmad, 2018). Semakin lama seseorang bekerja, semakin mahir derajat keahliannya dan semakin besar pula kemampuan kerjanya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Pengalaman sangat penting dalam proses pemilihan pekerjaan, menurut Manullang (2019). Pengalaman dapat mengungkap perilaku calon karyawan. Pengalaman dapat menunjukkan potensi perekrutan potensial. Pengalaman dan keahlian adalah dua kriteria yang secara konsisten diperhitungkan saat merekrut karyawan baru. Secara umum, bisnis lebih cenderung memilih karyawan yang berpengalaman. Sedangkan Menurut Ahmad

(2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi masa atau pengalaman kerja seseorang adalah sebagai berikut:

1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak

2. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik

3. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik

4. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut

5. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik

2.2.3 Manfaat Dari Memiliki Pengalaman Kerja

Sebuah organisasi sering memilih staf yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman. Hal ini karena mereka memiliki pengalaman yang lebih substansial dalam melakukan tugas, dan tugas yang diberikan oleh organisasi dapat diselesaikan sesuai dengan persyaratan atau tuntutan.

Pengalaman kerja akibatnya menawarkan keuntungan bagi pemberi kerja dan karyawan. Manfaat pengalaman kerja adalah kepercayaan, wewenang, mengerjakan tugas, dan mendapatkan uang, menurut Soekarno Hadi (2019). Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain, akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
2. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat memengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya
3. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya
4. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan lebih.

Menurut Hanuun & Agung (2021) karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan cepat tercapai. Produktivitas atau prestasi karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, dimana semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu prosuk dan semakin kurang pengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu produk.

2.2.4 Cara Mendapatkan Pengalaman Kerja

Menurut Pangestuti (2019) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak sebelumnya

2. Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman

3. Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak

4. Penataran

Dengan adanya kegiatan penataran, maka seseorang akan memperoleh banyak pengalaman dari orang yang menyampaikan bahan penataran tersebut.

5. Pergaulan

Dari pergaulan sehari-hari, orang semakin banyak memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya

6. Pengamatan

Dengan mengamati, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

2.2.5 Indikator Pengalaman Kerja

Pengetahuan, keterampilan, dan tanggung jawab merupakan indikator pengalaman kerja menurut Hasibuan Melayu (2019). menunjukkan bahwa calon tenaga kerja yang memiliki pengalaman siap bekerja. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. indikator pengalaman kerja yaitu :

1. Durasi / Jangka Waktu Pekerjaan

Jumlah waktu atau jam kerja yang diperlukan seseorang untuk memahami dan menyelesaikan tanggung jawab yang terkait dengan profesi secara efektif.

2. Defisit Keterampilan

Ketika kita berbicara tentang keterampilan, biasanya yang kita maksud adalah bakat fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau proyek.

3. Keahlian dalam Penggunaan Tugas dan Alat

sejauh mana seseorang telah menguasai penggunaan fitur teknis alat dan metode kerja.

2.3 Penilaian Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Ungkapan “evaluasi prestasi kerja” berasal dari “penampilan kerja” atau kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya, klaim Mangkunegara (2020). Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu organisasi memerlukan kerjasama para anggotanya dalam bentuk kegiatan

produktif. Keefektifan organisasi dapat diukur dengan menggunakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh orang dan organisasi yang sebenarnya. Tidak hanya hasil kerja seharusnya diukur dengan kinerja pekerjaan, tetapi juga perilaku kerja.

Menurut Kasmir (2020), salah satu teknik untuk memajukan karir pekerja adalah melalui performance review. Selain itu, prestasi kerja memiliki keuntungan untuk menentukan kelayakan kompetensi dan meningkatkan output staf. Penilaian prestasi kerja adalah hasil kerja yang terlihat dan dirasakan dari pekerja terkait dengan pelaksanaan tanggung jawabnya dalam organisasi, menurut penjelasan Hanuun & Agung (2021). Perilaku kerja adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya dan dinyatakan dalam semangat, disiplin, tanggung jawab, konsistensi, motivasi, dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Prestasi kerja diukur dari output yang terlihat. Evaluasi kinerja, seperti yang didefinisikan oleh Nurmansyah (2019), adalah hasil dari pekerjaan seorang karyawan yang berasal dari campuran perilaku karyawan tersebut dan organisasi atau perusahaan. Adapun penilaian prestasi kerja didefinisikan oleh Hasibuan Melayu (2019) sebagai hasil kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Menurut Adnyani & Dewi (2019), keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan diukur dari evaluasi prestasi kerjanya.

Dari pendapat para ahli maka penulis menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja karyawan yang diperoleh dari gabungan perilaku karyawan dan organisasi atau perusahaan yang merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan

2.3.2 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Hampir semua bisnis menggunakan metode informal dan formal untuk mengevaluasi kinerja pekerjanya. Evaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau historis dibandingkan dengan standar kerja yang ditetapkan, menurut Dessler Gary (2019). Meskipun gagasan bahwa penilaian harus meningkatkan kinerja karyawan bukanlah hal baru, lebih banyak manajer sekarang daripada di masa lalu menganggap serius aspek proses yang terintegrasi, yang meliputi penetapan tujuan, pelatihan staf, penilaian, dan pemberian penghargaan. sering dikenal sebagai manajemen kinerja pekerjaan.

Gibson (2019) menyatakan bahwa membantu manajemen membuat keputusan strategis tentang sumber daya manusia merupakan salah satu tujuan evaluasi kinerja. Promosi, rotasi, pengalihan hukuman dan hadiah, serta pemutusan hubungan kerja hanyalah beberapa masukan yang ditawarkan evaluasi. Menurut Kasmir (2020), mengevaluasi kinerja kerja memiliki sejumlah tujuan, antara lain meningkatkan kualitas kerja, membantu manajemen dengan keputusan penempatan tenaga kerja, berfungsi sebagai dasar perencanaan dan pengembangan karir, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, berfungsi sebagai dasar kompetensi. penyesuaian, dan mempromosikan keadilan dalam kesempatan kerja. Menurut Nurmansyah (2019) penilaian prestasi (*performance appraisal*)

kerja didefinisikan sebagai suatu proses kontribusi seorang pegawai kepada organisasi dinilai selama periode tertentu. Manfaat yang bisa diperoleh dari penilaian prestasi kerja adalah:

1. Tujuan penilaian (*evaluative objective*)

Untuk membuat peraturan yang memperhitungkan data ini untuk promosi, tujuan ini memengaruhi cara pekerja menjalankan tugasnya. Agar penilaian dapat didasarkan pada catatan kinerja unik setiap karyawan, pendekatan evaluatif dievaluasi terhadap semua karyawan atau sejumlah kriteria.

2. Tujuan pengembangan (*developmental objective*)

Tujuan ini adalah untuk mengembangkan keahlian atau keterampilan karyawan dan motivasi serta umpan balik prestasi kerja. Hasil penilaian akan berpengaruh pada keputusan tentang kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan.

Sementara Rivai Veithzhal (2019) menuliskan bahwa penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk:

1. Mengetahui pengembangan yang meliputi :

- a. Identifikasi kebutuhan pelatihan
- b. Umpan balik prestasi kerja
- c. Menentukan transfer dan penugasan
- d. Identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan

2. Pengambilan keputusan administrasi yang meliputi :

- a. Keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan

- b. Pengakuan prestasi kerja karyawan
 - c. Pemutusan hubungan kerja
 - d. Mengidentifikasi karyawan yang buruk performanya
3. Keperluan perusahaan yang meliputi:
- a. Perencanaan SDM
 - b. Menentukan kebutuhan pelatihan
 - c. Evaluasi pencapaian tujuan perusahaan
 - d. Informasi untuk indentifikasi tujuan
 - e. Evaluasi terhadap SDM
 - f. Penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan
4. Dokumentasi yang meliputi :
- a. Kriteria untuk validasi penelitian
 - b. Dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM
 - c. Membantu untuk memenuhi persyaratan hukum

2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel, baik yang berasal dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal). Menurut Mangkunegara (2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja pegawai yaitu:

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Kemampuan karyawan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge skill*), sehingga akan lebih mudah bagi setiap karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata, telah mendapatkan pelatihan yang diperlukan untuk jabatannya, dan mahir dalam menjalankan tugasnya. pekerjaan untuk memenuhi kinerja kerja yang diharapkan. Akibatnya, penempatan personel harus mempertimbangkan kompetensi.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Cara seorang pekerja mendekati acara di tempat kerja menentukan tingkat motivasi mereka. Karyawan yang diarahkan untuk memenuhi tujuan organisasi dimotivasi oleh keadaan ini. Mendorong pekerja untuk berjuang untuk kinerja terbaik mereka di tempat kerja. Sikap mental karyawan harus siap secara psikofisik (mental, fisik, tujuan, dan situasi), yang berarti bahwa mereka harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dari pekerjaan mereka, dan memanfaatkan dan menciptakan pengaturan kerja.

Menurut Wibowo (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan diperusahaan antara lain :

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat pendidikan, keterampilan kerja, kompetensi yang dimiliki, motivasi, pengalaman kerja dan komitmen
- b. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan rekan sekerja

- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
- e. *Contextual atau situation factors* , ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.3.4 Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sunyoto (2019) disebutkan beberapa indikator pengukuran prestasi kerja adalah:

1. Kualitas kerja, serta ketepatan waktu, pekerjaan tambahan, dan kepribadian di tempat kerja
2. Kualitas kerja dalam kaitannya dengan tersedianya tugas tambahan yang didelegasikan kepada bawahan oleh atasan
3. Resiliensi, terkait dengan tingkat kehadiran, permintaan cuti, dan jadwal kerja untuk kedatangan terlambat Sikap, menunjukkan seberapa jauh tanggungjawab terhadap sesama rekan kerja, atasan dan seberapa kuat tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan

Menurut Istijanto (2020) dalam menetapkan standar penilaian prestasi kerja, beberapa kategori penilaian prestasi kerja adalah:

- a. Tingkat kesalahan pekerjaan, penyelesaian tugas tepat waktu, pemenuhan standar mutu yang telah ditetapkan, kebiasaan kerja cepat namun teliti, dan kuantitas hasil kerja sesuai target
- b. Tanggung jawab untuk bekerja, rasa malu karena meninggalkan tugas yang belum selesai, keseriusan dalam bekerja, kesediaan untuk

meluangkan waktu ekstra untuk menyelesaikan tugas, dan melaporkan masalah dan mencari bantuan.

- c. Keterpaduan dinilai dari seberapa mudah seseorang bergaul dengan rekan kerja, seberapa mudah seseorang bergaul dengan orang dari departemen lain, seberapa aktif seseorang berpartisipasi dalam tim kerja, dan seberapa siap seseorang membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan.
- d. Tingkat inisiatif yang ditunjukkan oleh kemampuan untuk melaksanakan tugas tanpa menunggu instruksi dari atasan, kemauan untuk melakukan tugas yang tidak berhubungan bila diperlukan, kemampuan untuk mengakui kesalahan dan memperbaikinya tanpa merasa di bawah tekanan dari atasan, dan kemampuan untuk mendorong orang lain untuk menyelesaikan tugas tanpa menundanya.

2.3.5 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Evaluasi Prestasi Kerja merupakan prosedur yang digunakan oleh organisasi untuk menilai atau menilai kinerja karyawan, klaim Sedarmayanti (2019). Dengan bantuan tinjauan kinerja, bisnis dapat mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan keterampilan dan memaksimalkan potensi personelnnya. Terdapat 6 metode yang paling sering dipakai dalam penilaian prestasi kerja, antara lain:

1. *Rating Scale.*

Bentuk penilaian prestasi kerja tertua dan paling banyak digunakan. Pada metode ini, evaluasi subyektif dilakukan penilai terhadap prestasi kerja pegawai dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

2. *Checklist.*

Metode penilaian untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat/kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik pegawai. Seperti metode *rating scale*, penilai biasanya atasan langsung. Tetapi tanpa diketahui penilai, divisi pegawai bisa memberi bobot pada item berbeda pada *checklist*. Pemberian bobot ini memungkinkan penilaian dapat dikuantifikan sehingga skor total dapat ditentukan.

3. Metode Peristiwa Kritis.

Metode peristiwa kritis merupakan metode penilaian berdasarkan pada catatan penilai yang menggambarkan perilaku pegawai sangat baik/sangat buruk dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja. Catatan ini disebut peristiwa kritis. Berbagai peristiwa dicatat penyelia selama periode evaluasi terhadap setiap pegawai.

4. Metode Peninjauan Lapangan.

Metode peninjauan lapangan bertujuan agar tercapainya penilaian lebih terstandar, banyak perusahaan menggunakan metode peninjauan lapangan.

5. Tes dan Observasi Prestasi Kerja.

Bila jumlah pekerjaan terbatas penilaian prestasi kerja didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.

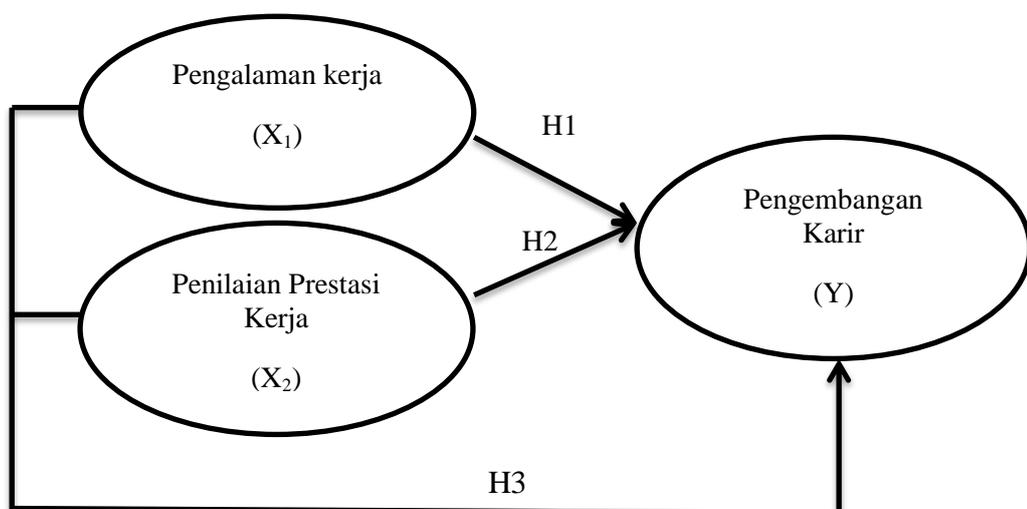
6. Metode Evaluasi Kelompok.

Ada beberapa metode guna mengevaluasi pegawai seperti *Ranking Method*, *Grading/Forced Distributions Method* dan *Point Allocation Method*.

2.4 Kerangka Penelitian

Program pengembangan karir seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimilikinya. Menurut Siagian (2019) Banyak organisasi yang menerapkan prasyarat masa kerja sebagai dasar dalam menentukan layak tidaknya seseorang mendapatkan peningkatan dalam karirnya, dengan asumsi bahwa masa kerja yang lebih lama berarti pengalaman kerja lebih banyak. Pengalaman kerja dibutuhkan dalam hal peningkatan prestasi dan promosi jabatan.

Menurut Wibowo (2019) selain, pengalaman kerja peningkatan karir juga dipengaruhi oleh penilaian prestasi kerja. Program pengembangan karir berupa promosi jabatan misalnya, didasarkan pada evaluasi prestasi kerja karyawan. Menurut Handoko (2019) menjelaskan bahwa salah satu tujuan dilakukannya penilaian prestasi kerja adalah untuk membantu manajemen dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan. Dari penjelasan tersebut maka dapat digambarkan sebuah kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah serta kerangka pemikiran yang didasarkan kepada konsep teoritis, maka hipotesis penelitiannya adalah:

- H₁ : Dugaan Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT.Indo Makmur Sawit Berjaya Kecamatan Rambah Hilir.
- H₂ : Dugaan Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT.Indo Makmur Sawit Berjaya Kecamatan Rambah Hilir.
- H₃ : Dugaan Pengalaman kerja secara simultan dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan pada PT.Indo Makmur Sawit Berjaya Kecamatan Rambah Hilir.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

PT. Kabupaten Rambah Hilir. Indo Makmur Sawit Berjaya adalah tempat penelitian ini dilakukan. Pemilihan kawasan tersebut dilakukan secara sengaja (purposive), dengan pertimbangan bahwa PT. Indo Makmur Sawit Berjaya, Kecamatan Rambah Hilir, siap memberikan informasi yang dibutuhkan. Penelitian kuantitatif adalah jenis yang digunakan. Dua variabel independen dan satu variabel dependen membentuk variabel yang diselidiki. Pengembangan karir (Y) merupakan variabel dependen, sedangkan pengalaman kerja (X1) dan evaluasi prestasi kerja (X2) merupakan variabel independen

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi, menurut Sugiyono (2020), adalah kategori luas yang terdiri dari hal-hal atau hal-hal dengan atribut dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diselidiki dan dari mana kesimpulan dibuat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indo Makmur Sawit Berjaya di Kecamatan Rambah Hilir.

3.2.2 Sampel

Sugiyono (2020) menegaskan bahwa sampel mewakili ukuran dan ciri kelompok ini. Peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi jika besar dan mereka tidak dapat menyelidiki seluruh populasi, misalnya karena kurangnya sumber daya (uang, tenaga, dan waktu). Populasi akan dipengaruhi oleh kesimpulan yang ditarik dari sampel. Konsekuensinya, sampel yang diambil dari

populasi harus benar-benar representatif. Menurut Arikunto (2019), sensus digunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, menjadikan setiap anggota populasi sebagai sampel. Hal ini mengakibatkan 107 sampel digunakan sebagai subjek penelitian penulis. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1 Rekap pegawai PT.Indo Makmur Sawit Berjaya
Kecamatan Rambah Hilir

No	Jabatan	Jumlah
1	Direksi	3
2	Kepala bagian	5
3	Asisten kepala/sinder kepala	5
4	Mandor besar/krani kepala	10
5	Pelaksana dilapangan	84
Total		107

Sumber: PT. Indo Makmur Sawit Berjaya, 2022

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Kuantitatif adalah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan memberi skor numeric pada jawaban untuk mencerminkan derajat kesesuaian responden.

3.3.2 Sumber Data

1. Data Primer

Sampel mewakili representasi dari ukuran dan susunan populasi, menurut Sugiyono (2020). Peneliti dapat memanfaatkan sampel dari komunitas tersebut jika populasinya sangat besar dan mereka tidak dapat menyelidiki seluruh populasi karena alasan apa pun, seperti kurangnya sumber daya, waktu, atau

personel. Kesimpulan yang diambil dari sampel tersebut akan diterapkan pada seluruh populasi. Sampel populasi kemudian harus secara akurat representatif (mewakili). Menurut Arikunto (2019), besar sampel ditentukan dalam penelitian ini dengan menggunakan sensus yaitu dengan memilih setiap orang dalam populasi sebagai sampel. Hal ini mengakibatkan 107 sampel digunakan sebagai subjek penelitian penulis.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah segala bahan yang telah dipublikasikan dan dikumpulkan secara sadar oleh peneliti untuk memenuhi kebutuhannya. Statistik ini biasanya disajikan sebagai tabel, grafik, atau bagan. Sumber data sekunder, seperti yang ada di jangkauan PT.Indo Makmur Sawit Berjaya, Kecamatan Rambah Hilir, diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat, dan terpercaya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Observasi (*observation*), yaitu meelakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini

2. Kuesioner

Suatu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat daftar pertanyaan kepada responden yang berisi tentang pengalaman kerja dan penilaian prestasi karyawan. Menyebarkan kuesioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan data deskriptif guna menguji hipotesis dan model kajian. Untuk memperoleh data tersebut digunakan kuesioner yang bersifat tertutup, yaitu pernyataan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam member jawaban kepada beberapa alternatif saja dengan skala Likert. Para responden diminta untuk menjawab setiap pertanyaan yang ada dalam kuisisioner

Tabel 3.2 Skala Likert

Sangat Setuju (ST)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Arikunto (2019: 119)

3. Studi Pustaka

Pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku literatur, jurnal, internet, majalah dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan

3.5 Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas adalah pengalaman kerja (X_1) dan penilaian prestasi kerja (X_2), variabel terikat adalah pengembangan karir (Y). Definisi operasional dan indikator tiap variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Jenis pengukuran
Pengalaman kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama Waktu/ Masa Bekerja 2. Kurangnya Keterampilan 3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan (Hasibuan Melayu, 2019) 	<i>Ordinal</i>
Penilaian prestasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mutu kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketangguhan 4. Sikap Menurut (Sunyoto, 2019)	<i>Ordinal</i>
Pengembangan karir	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlakuan yang adil dalam karir 2. Kepedulian para atasan langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi 4. Adanya minat untuk dipromosikan 5. Tingkat kepuasan Menurut (Rivai Veithzhal, 2019)	<i>Ordinal</i>

a. Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis butir, yaitu dengan cara mengkorelasi skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Analisis butir ini menggunakan alat bantu program SPSS. Menurut (Sugiyono, 2020), kriteria pengujian analisis ini adalah: “Jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) skor tiap butir dengan skor total lebih besar dan sama dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,3$), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan valid. Sementara, jika nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) skor

tiap butir dengan skor total lebih kecil dari nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,3$), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan tidak valid/gugur”.

Dengan ketentuan bahwa, apabila nilainya negatif atau kecil dari r_{tabel} , maka nomor item tersebut tidak valid, dan sebaliknya bila nilainya positif lebih besar dari r_{tabel} , maka nomor item tersebut valid. Secara sistematis, uji validitas ini menggunakan korelasi sederhana (*simple correlation*) dari Pearson yang dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2020):

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan : r = nilai koefisien korelasi masing-masing item

n = jumlah sampel yang digunakan

X = skor nilai setiap item

Y = skor total setiap sampel

3.6.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara mencobakan instrument sekali saja (*internal consistency*), kemudian dianalisis dengan teknik *Alpha Cronbach*. Menurut (Sugiyono, 2020), kriteria pengujian analisis ini adalah: “Jika nilai koefisien korelasi (α) lebih besar dan sama dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,6$), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan reliabel. Sementara, jika nilai koefisien korelasi (α) lebih kecil dari nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,6$), maka butir pernyataan instrumen dinyatakan tidak reliabel”.

Dengan ketentuan bahwa, apabila r_{α} nilainya negatif atau kecil dari r_{tabel} , maka nomor item tersebut tidak reliabel, dan sebaliknya bila nilainya positif lebih besar dari r_{tabel} , maka nomor item tersebut reliabel. Secara sistematis, rumus *Alpha Cronbach* ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma \cdot b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

$\sigma^2 t$ = varians tota

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif yaitu menginterpretasikan data-data yang didasarkan fakta-fakta yang tampak dalam waktu 4 bulan (November 2022 s/d Februari 2023) yang diselidiki sehingga diperoleh gambaran yang jelas tentang objek yang diteliti. Dengan jalan menyajikan data dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung persentase, mean, rata-rata skor, standar deviasi, nilai maximum dan minimum. Kemudian melakukan interpretasi

1. Mean (rata-rata) dengan rumus sebagai berikut:

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

Di mana: \bar{x} = Mean (rata-rata)

x_i = Data pengamatan i dari 1,2,3,...sampai n

n = Jumlah data sample

2. Standar deviasi, dengan rumus:

$$S = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$$

Di mana: S = Standar deviasi

x_i = Data pengamatan i dari 1,2,3,sampai n

n = Jumlah data sampel

Teknik analisa data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tehnik analisa deskriptif yang digunakan untuk mengetahui tingkat pencapaian responden (TCR) dan kriteria hubungan, digunakan formulasi rumus yang dikembangkan (Sugiyono, 2020) yaitu:

$$\text{TCR} = \frac{\text{Skor rata-rata}}{\text{Skor maksimum}} \times 100\%$$

Dengan kriteria pencapaian responden diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 3.4 Klasifikasi Tingkat Pencapaian Responden

Tingkat pencapaian responden (%)	Kriteria
90-100	Sangat Setuju
80-89	Setuju
65-79	Cukup Setuju
55-64	Tidak Setuju
1-54	Sangat Tidak Setuju

Sumber : Arikunto (2019:121)

Sedangkan untuk menghitung tingkat pengembangan karir menggunakan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.5 Skala pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja

No	Rentang Nilai	Kriteria
1	$91 \geq$	Sangat baik
2	$76 \leq 90$	Baik
3	$66 \leq 75$	Cukup baik
4	$51 \leq 65$	Tidak baik
5	≤ 65	Sangat tidak baik

Sumber : Arikunto (2019:25)

3.7.2 Regresi Analisis Berganda

Persamaan regresi analisis berganda digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan antara pengalaman kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan. Dengan persamaan

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = pengalaman kerja

X2 = penilaian prestasi kerja

Y = pengembangan karir karyawan

e = Standar Error

3.7.3 Koefisien Determinasi

1. Uji F

Dalam menguji hipotesis maka digunakan uji F ratio untuk membuktikan tingkatan keberartian variabel bebas terhadap variabel terikat. dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2)(n - K - 1)}$$

Dimana:

K = Banyaknya variabel bebas

n = Banyaknya anggota sampel

R = Koefisien korelasi ganda

Pada output SPSS uji simultan dengan f-test ini dapat dilihat pada tabel ANOVA, jika *p-value* (pada kolom *sig.*) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau *F hitung* lebih besar dari *F tabel*, berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel independen mana yang paling signifikan hubungannya dengan variabel dependen, perlu diadakan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan *uji t*. Yaitu untuk menguji variabel independen secara individual, dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$t_{hit} = \frac{b}{S_b}$$

Di mana: b = Kemiringan garis regresi

S_b = Kesalahan standar atas koefisien regresi

$$S_b = \frac{S_{yx}}{\sqrt{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{n}\right)^2}}$$

Di mana: S_{yx} = Kesalahan standar estimasi

Atau pada output SPSS uji parsial dengan t-test dapat dilihat pada tabel *coefficients*, jika *p-value* (pada kolom *sig.*) pada masing-masing variabel independen lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , berarti variabel masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel dependen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependennya. Dalam mengevaluasi model regresi terbaik, penelitian ini berpatokan pada nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi yang sudah disesuaikan karena apabila memakai nilai *R Square* akan menimbulkan suatu bias

yang dapat meningkatkan R^2 jika ada penambahan variabel independen. Berbeda dengan *R Square*, nilai *Adjusted R Square* tidak akan menimbulkan bias karena nilai *R Square* dapat naik atau turun apabila sebuah variabel independen ditambahkan dalam model.