



## Analisis Jurnal Internasional Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Acep Samsudin<sup>1</sup>, Budi Prabowo<sup>2</sup>, Moh. Ferdinan Mahrus<sup>3</sup>, Reisha Diandra Alifia<sup>4</sup>, Jovita Rahma Adani<sup>5</sup>, Inestasya Br. Sembiring<sup>6</sup>

Received: 07 September 2024  
Revised: 13 September 2024  
Accepted: 21 September 2024

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan dampak perencanaan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dengan mengkaji berbagai makalah internasional, artikel ini berupaya menetapkan metode pengambilan sampel yang sering digunakan dalam metodologi penelitian. Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti melakukan survei di tiga jurnal yang membahas tentang metode pengambilan sampel. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan analisis isi arsip yang kontras dengan penelitian kepustakaan. Temuan menunjukkan bahwa lima artikel membahas dan menjelaskan metode pengambilan sampel yang umum digunakan dalam penelitian. Perbedaannya terutama terletak pada uraian poin-poin penting atau tahapan pemahaman individu yang dapat dilengkapi dengan teknik pengambilan sampel. Artinya perencanaan karir, pelatihan, dan pengembangan karir secara simultan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, sekaligus memberikan dampak negatif terhadap pengembangan karir.

**Kata Kunci:** Perencanaan Karir, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

(\*) Corresponding Author:

[acep.samsudin.adbis@upnjatim.ac.id](mailto:acep.samsudin.adbis@upnjatim.ac.id), [bprabowo621@gmail.com](mailto:bprabowo621@gmail.com),  
[22042010053@student.upnjatim.ac.id](mailto:22042010053@student.upnjatim.ac.id), [22042010171@student.upnjatim.ac.id](mailto:22042010171@student.upnjatim.ac.id), [22042010189@student.upnjatim.ac.id](mailto:22042010189@student.upnjatim.ac.id), [22042010249@student.upnjatim.ac.id](mailto:22042010249@student.upnjatim.ac.id)

**How to Cite:** Adani, J., Samsudin, A., Prabowo, B., Mahrus, M., Alifia, R., & Sembiring, I. (2024). Analisis Jurnal Internasional Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), 9-15. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13855260>

## PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan di dunia bisnis telah meningkatkan rentan kerja terhadap pemutusan hubungan kerja. Perencanaan karir menjadi sangat krusial, karena stabilitas pekerjaan tidak hanya bergantung pada jenis pekerjaan atau ukuran perusahaan, tetapi pada kemampuan individu untuk secara mandiri mengejar peluang pekerjaan. Dalam konteks ini, pendidikan dianggap sebagai investasi, sementara pengalaman beragam dianggap sebagai nilai tambah. Namun, bagi mereka yang hanya dianggap sebagai "transaksi sosial" dengan perusahaan, masa depan yang tidak menentu bisa mengancam.

Dari, sebuah organisasi seharusnya tidak hanya berfungsi sebagai tempat kerja, tetapi juga sebagai lingkungan yang mendukung perkembangan karir seseorang. Dengan pandangan tersebut, karir seseorang tidak tergantung pada keinginan organisasi, melainkan pada aspirasi karyawan sendiri. Ini tidak berarti organisasi tidak memenuhi kebutuhan mereka, tetapi lebih kepada organisasi mendapatkan bakat yang sesuai dengan minat dan kinerja tinggi dari karyawan. Perencanaan karir dan pengembangan karir memberikan keuntungan baik bagi individu maupun organisasi. Melalui program pengembangan karir, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, mengurangi perputaran

tenaga kerja, dan meningkatkan peluang promosi. Bagi karyawan, perencanaan karir dapat meningkatkan kesiapan mereka untuk memanfaatkan peluang karir yang ada.

Globalisasi ekonomi adalah fenomena di mana negara-negara di seluruh dunia menjadi satu pasar terintegrasi tanpa hambatan batas negara. Fenomena ini menciptakan persaingan yang semakin ketat antara negara, termasuk Indonesia yang perlu meningkatkan efisiensi dan daya saing dalam dunia bisnis. Dalam kerangka ini, Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan menjadi sangat penting, karena SDM memainkan peran yang kunci dan strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Melalui perjalanan karier, individu berusaha untuk meningkatkan berbagai aspek, termasuk kualitas, produktivitas, efisiensi, kepuasan, fleksibilitas, pengembangan diri, kemampuan bersaing, dan semangat berjuang. Seseorang bergabung dengan organisasi dengan harapan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan pengalaman kerja dan mencapai karier yang memuaskan.

## **TINJAUAN PUSAKA**

### **Pengembangan Karir**

Salah satu elemen penting dalam perjalanan karier seseorang dalam suatu bagian di organisasi adalah pengembangan karier. Karena hampir semua orang menginginkan untuk berkembang dalam karier mereka, menjadi lebih baik, dan melakukan perbaikan yang lebih baik di masa yang akan datang. Namun, tidak ada orang yang berkeinginan menyerah dari posisi tertinggi yang telah mereka capai.

### **Perencanaan Karir**

Salah satu fungsi yang relatif baru dalam personalia adalah perencanaan karir. Program perencanaan karir yang mapan relatif jarang terjadi, kecuali di organisasi yang lebih besar dan berpikiran maju. Tujuan perencanaan karir adalah untuk mengetahui kemampuan, minat, keahlian, dan karakteristik lainnya dalam diri sendiri.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang telah dihasilkan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dengan melaksanakan tugasnya dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan mencakup pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan dan hasil, serta pekerjaan yang dilakukan oleh individu yang diberi tugas dan tanggung jawab. Setiap individu perlu termotivasi di tempat kerja dan memiliki keterampilan yang diperlukan agar dapat berfungsi dengan baik. Sebab jika seorang pekerja sudah mampu menyelesaikan pekerjaannya maka akan dihasilkan pekerjaan yang baik, dan tujuan organisasi akan

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan langkah yang digunakan dalam mendapatkan kebenaran data untuk tujuan tertentu. Dalam metode penelitian menjelaskan semua teknik atau cara yang dikerjakan peneliti sejak awal hingga akhir. Tujuannya adalah untuk menjadi lebih spesifik sehingga memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana perencanaan dan pengembangan karir memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, untuk menjadi lebih spesifik, memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana perencanaan dan pengembangan karir memengaruhi kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber daya manusia adalah komponen utama dan sumber kegiatan suatu perusahaan. Bisnis akan lebih mudah mewujudkan rencana dan tujuan jangka panjang perusahaan jika memiliki sumber daya manusia yang kuat. Memiliki tenaga kerja yang terampil merupakan salah satu komponen yang menciptakan sumber daya manusia yang unggul. Kompetensi pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan meningkatkan produktivitas dalam organisasi. Bisnis akan lebih mudah mewujudkan rencana dan tujuan jangka panjang perusahaan jika memiliki sumber daya manusia yang kuat. Memiliki tenaga kerja yang kompeten merupakan salah satu komponen yang menghasilkan sumber daya manusia yang unggul. Pengusaha akan lebih produktif bila tenaga kerjanya kompeten dalam kaitannya dengan persyaratan jabatan. Sumber daya manusia yang kuat akan memudahkan integrasi bisnis terhadap tujuan perusahaan jangka Panjang. Memiliki tenaga kerja yang kompeten merupakan salah satu komponen yang menghasilkan sumber daya manusia yang unggul. Kompetensi pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan akan meningkatkan produktivitas dalam organisasi.

Perencanaan dan pengembangan karir sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi. Perusahaan harus mengetahui bahwa elemen ini sangat penting untuk mencapai tujuan bisnisnya. Karyawan dapat memiliki visi jangka panjang tentang kemajuan karir mereka dengan menggunakan perencanaan karir. Proses ini memungkinkan pekerja untuk menetapkan tujuan karir yang jelas, menemukan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan, dan memahami langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai tujuan tersebut. Akibatnya, karyawan lebih termotivasi untuk berkinerja dengan baik dan berkontribusi secara maksimal terhadap kesuksesan perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat memanfaatkan berbagai program pelatihan dan pengembangan untuk mendukung pengembangan karir karyawan. Banyak jenis pelatihan ditawarkan oleh perusahaan ini untuk meningkatkan kemampuan teknis dan manajerial. Misalnya, karyawan dapat memperoleh pelatihan terkait teknologi telekomunikasi terbaru atau kursus kepemimpinan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan manajerial mereka. Dengan memiliki peluang ini, mereka dapat terus mengembangkan diri dan tetap relevan di era teknologi yang terus berubah.

**Artikel 1 : The Effect of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh” oleh Iis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022)**

Artikel ini membahas dampak perkembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanian dan Peternakan di Aceh. Studi ini mempertimbangkan motivasi kerja sebagai variabel intervensi yang menghubungkan kedua faktor tersebut dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan ini memberikan kontribusi penting dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di konteks spesifik kantor pemerintah di Aceh. Temuan dari studi ini dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen di sektor publik, terutama dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Pentingnya pengembangan karier dalam memengaruhi kinerja karyawan diakui

dalam studi ini. Hasil menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki peluang untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini konsisten dengan literatur yang menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan karier dapat membawa manfaat positif bagi organisasi, termasuk peningkatan kompetensi karyawan dan efisiensi operasional.

Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti keamanan, kenyamanan, dan dukungan dari rekan kerja dan manajemen dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan. Penekanan pada menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu menciptakan atmosfer yang memungkinkan karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka. Salah satu aspek unik dari penelitian ini adalah penekanannya pada motivasi kerja sebagai mediator. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam menghubungkan pengembangan karier dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa memotivasi karyawan adalah faktor kunci untuk meningkatkan kinerja. Namun, penelitian ini juga mungkin memiliki batasan. Metodologi atau ukuran yang digunakan dalam penelitian ini mungkin memiliki kelemahan tertentu, dan ada faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

#### **Artikel 2 : "Placement, Career Development On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variables" Oleh Dianta Dan Aisyah (2019)**

Jurnal ini berbicara tentang hubungan antara penempatan (placement), pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Fokus penelitian ini adalah apakah penempatan dan pengembangan karir berdampak langsung pada kinerja karyawan; kepuasan kerja merupakan variabel intervensi. Jurnal ini membahas tentang hubungan antara penempatan (placement), pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Fokus penelitian ini adalah apakah penempatan dan pengembangan karir berdampak langsung pada kinerja karyawan; kepuasan kerja merupakan variabel intervensi. Metodologi penelitian ini mencakup survei terhadap karyawan organisasi atau perusahaan. Metode ini sesuai dengan tujuan penelitian: untuk memahami hubungan antara penempatan, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa penempatan serta pengembangan karir memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Ini konsisten dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan bahwa kinerja dan produktivitas karyawan dapat ditingkatkan melalui penempatan dan pengembangan karir yang tepat.

Selain itu, hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara penempatan dan kinerja karyawan, serta hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai perantara dalam pengaruh penempatan serta pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Namun, ada beberapa area yang dapat ditingkatkan dalam penelitian ini. Pertama, penelitian ini dapat mempertimbangkan variabilitas tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja, seperti lingkungan tempat kerja dan elemen eksternal. Selain itu, hasil penelitian mungkin tidak dapat digeneralisasi karena terbatas pada konteks dan industri tertentu.

**Artikel 3 : "Career Planning and Development" oleh T. Sanjeev Kumar, G.K. Sushma, dan G. Ramya (2017)**

Jurnal ini membahas pentingnya perencanaan dan pengembangan karier bagi individu dalam lingkungan kerja modern. Jurnal ini memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana perencanaan karier yang baik dapat memengaruhi kemajuan dan keberhasilan seseorang dalam dunia kerja. Penekanan pada pentingnya mengidentifikasi tujuan karier, mengevaluasi keterampilan dan minat, serta merencanakan langkah-langkah untuk mencapainya adalah aspek utama dari jurnal ini. Jurnal ini menekankan bahwa perencanaan karier bukan hanya tentang menentukan tujuan jangka panjang, tetapi juga melibatkan tindakan konkret untuk mencapainya. Ini termasuk menemukan opsi pelatihan atau pendidikan tambahan, menemukan mentor atau pembimbing, dan mengetahui tren dan perkembangan industri yang relevan.

**Artikel 4 : "Effect of Competence, Work Environment and Career Development on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. SGI Graha Propertama Batam City" oleh Sihombing, E. F., Sumiyati, S., Satriawan, B., & Catrayasa, I. W. (2022)**

Jurnal ini berfokus pada komponen penting yang memengaruhi kinerja pekerja di perusahaan. Metodologi penelitian yang digunakan tampaknya kuat, mengumpulkan data dari karyawan perusahaan. Studi ini melihat variabel penting seperti kompetensi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier, yang secara langsung atau tidak langsung memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja mereka. Salah satu hal yang menarik dari jurnal ini adalah penekanan pada pengaruh kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara faktor lain (kompetensi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier) dengan kinerja karyawan. Ini menunjukkan pemahaman yang kuat tentang kompleksitas bagaimana variabel-variabel tersebut berinteraksi satu sama lain. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. SGI Graha Propertama dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang bermanfaat bagi manajemen PT. SGI Graha Propertama.

Pentingnya mempertimbangkan kompetensi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan karier tidak boleh diabaikan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa karyawan yang merasa kompeten, bekerja di lingkungan yang positif, dan memiliki kesempatan untuk pengembangan karier cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Namun, beberapa aspek dapat diperjelas atau diperluas. Misalnya, memberikan penjelasan yang lebih rinci tentang prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan serta mengolah data serta ukuran yang digunakan dalam analisis statistik dapat meningkatkan kredibilitas dan validitas hasil.

**Artikel 5 : "The Effect of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance at PT Telkom Access Gaharu Medan" oleh Farisi dan Paramita (2020)**

Penelitian ini membahas hubungan antara kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kinerja karyawan di PT Telkom Access Gaharu Medan. Penelitian ini menggunakan metodologi yang kuat untuk mengumpulkan data, yaitu survei. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, responden penelitian ini adalah karyawan

PT Telkom Access Gaharu Medan. Studi ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Penemuan ini sesuai dengan teori kepemimpinan yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mendorong dan memotivasi anggota tim dapat meningkatkan kinerja. Kepemimpinan transformasional memberikan inspirasi, memberdayakan, dan mengembangkan visi bersama, yang mendorong karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Jurnal ini meneliti bagaimana kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kinerja karyawan di PT Telkom Access Gaharu Medan. Dengan menggunakan survei sebagai alat pengumpulan data, penelitian ini memiliki metodologi yang kuat. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, responden penelitian ini adalah karyawan PT Telkom Access Gaharu Medan. Studi ini menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Penemuan ini sesuai dengan teori kepemimpinan yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang mendorong dan memotivasi anggota tim dapat meningkatkan kinerja. Kepemimpinan transformasional memberikan inspirasi, memberdayakan, dan mengembangkan visi bersama, yang mendorong karyawan untuk mencapai kinerja terbaik mereka.

Studi juga menunjukkan bahwa motivasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Telkom Access Gaharu Medan. Hal ini sesuai dengan teori motivasi, yang mengatakan bahwa dorongan internal atau eksternal dapat mempengaruhi sejauh mana karyawan dapat berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, penelitian ini masih memiliki beberapa hal yang dapat diperbaiki. Pertama, penelitian ini dapat mempertimbangkan variabel tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan; contohnya, lingkungan tempat kerja seorang pekerja, dukungan dari atasan mereka, atau kondisi eksternal seperti keadaan ekonomi. Selain itu, karena penelitian ini hanya membahas PT Telkom Access Gaharu Medan, hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke luar konteks ini.

## **KESIMPULAN**

Pengaruh perencanaan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan adalah perencanaan karir yang baik dan program pengembangan yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan karir mereka dan diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, mereka cenderung bekerja lebih produktif, berkomitmen, dan termotivasi. Secara parsial, kinerja karyawan perusahaan dipengaruhi oleh motivasi. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional dan motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa kedua komponen tersebut memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Selain itu, perencanaan karir yang dilakukan telah terintegrasi dengan tujuan organisasi dapat membantu dalam mendapatkan tujuan perusahaan dengan lebih efektif. Maka dari itu, perusahaan yang berinvestasi dalam perencanaan dan pengembangan karir dapat mengalami peningkatan kinerja karyawan yang positif, yang pada gilirannya akan memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi tersebut.

## REFERENSI

- Permatasari, I. R. (2006). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Telkom Malang). *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 2(3), 177-191.
- Rimper, R. R., & Kawet, L. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4).
- Dewi, N. L. P. A. A., & Utama, I. W. M. (2016). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada Karya Mas Art Gallery* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Shelvi Aprilia Suryadani. (2016). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI KONSTRUKSI IV PT. ADHI KARYA (PERSERO) TBK. SURABAYA. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3).
- Iis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). The Effect of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(2), 227-236.
- Dianta, I. K. R. S. K., & Aisyah, D. S. N. (2019). PLACEMENT, CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLES.
- T. Sanjeev Kumar, G.K.Sushma, G.Ramya. (2017). CAREER PLANNING AND DEVELOPMENT. ISBN: 978-93-86171-60-3
- Sihombing, E. F., Sumiyati, S., Satriawan, B., & Catrayasa, I. W. (2022). EFFECT OF COMPETENCE, WORK ENVIRONMENT AND CAREER DEVELOPMENT EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AT PT. SGI GRAHA PROPERTAMA BATAM CITY. *International Journal of Economic, Business*. 2(6), 1101-1120.
- Farisi, S., & Paramita, D. (2020). The Effect of Transformational Leadership and Motivation on Employee Performance at PT Telkom Access Gaharu Medan. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 1(2), 129-140.