SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009
Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389
Vol. 5, No. 2, April 2022

ANTECENDENT KINERJA KARYAWAN PADA COFFEE SHOP DI PROVINSI DKI JAKARTA

Pramudianto[1], Uli Wildan Nuryanto[2], Lydia Hutama[3]
[1&2]Universitas Bina Bangsa, Indonesia
[3]BPK Penabur Jakarta, Indonesia
pram.coach@gmail.com[1], uli.wildan11@gmail.com[2], humanidea.scm@gmail.com[3]

Submitted: 14th Jan 2022/ **Edited**: 28th Feb 2022/ **Issued**: 01st April 2022
Cited on: Pramudianto, P., Nuryanto, U. W., & Hutama, L. (2022). ANTECENDENT KINERJA KARYAWAN PADA COFFEE SHOP DI PROVINSI DKI JAKARTA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 5*(2), 427-439.

ABSTRACTS

Human resource management in effort for improve employee, performance influenced by many factors, including work attachment to the company, career level that supports employee benefits and also the ability of employees carries out in accordance with applicable operational standards. For this reason, this research conducted to comprehensively determine the effect to work engagement, career path, and training standards on coffee shops performance in DKI Jakarta Province. This research used a sample of 75 employees from 18 coffee shops in DKI Jakarta as respondents, used analysis of multiple linear regression methods. Total of hypotheses tested are four hypotheses. The results from partial hypotheses show that; (1) Work Engagement has a significant effect on employee performance of coffee shops in DKI Jakarta; (2) Career path has a significant effect on employee performance of coffee shops on DKI Jakarta; (3) Training standards have a significant effect on employee performance coffee shop on DKI Jakarta; (4) while the results of the research simultaneously show that the work engagement, career paths and standard training simultaneously effect on employee performance of coffee shop on DKI Jakarta, with total effect as 79,8% while the 20,2% are the variable outside the research model. The highest effect of the third independent variable designated by training standard on employee performance. Therefore, to increase employee performance, it is need to carry out various activities that focus on training standard to improve employee performance in achieving goals in accordance to the company's vision and mission.

Keywords: Work Engagement, Career Path, Training Standards, Employee Performance and Coffee Shops

PENDAHULUAN

Strategi pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting selain menempatkan modal (*capital*) sebagai aset yang berharga dalam sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi prioritas untuk meningkatkan kinerja individu maupun lembaga (Hariandja, 2002). Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan

disebut sebagai aktivitas manajemen sumber daya manusia. Banyak hal yang menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi untuk meningkatkan dan mempertahankan keterikatan kerja (*work engagement)* yang berbanding lurus dengan keberhasilan organisasi. Keterikatan kerja bisa menggambarkan motivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannnya di perusahaan. Ketika karyawan tidak memiliki keterikatan dengan pekerjaan, maka dimungkinkan mencari perhatian, tantangan baru atau memfokuskan pada aktivitas yang tidak ada berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang ditekuninya saat itu, merasa tidak terikat terhadap pekerjaannya, sehingga komitmen terhadap lembaga menjadi berkurang atau rendah (Bakker & Leiter, 2010); apabila keterikatan itu terjadi mereka memiliki rasa kebersamaan, adanya saling mendukung, merasa semangat dan bergairah terhadap tugas dan tanggung jawab sehingga mampu mendongkrak kinerja sesuai harapan lembaga (Bakker & Bal, 2010).

Dalam pengelolaan karyawan tidak mudah untuk meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi, jika mereka tingkat keterikatan kerja tidak tinggi maka terjadi perasaan tidak nyaman, tidak sejahtera, merasa tidak ada dukungan, bahkan akhirnya bisa menjadi toxic berdampak pada kinerja individual rendah dan berpengaruh pada kinerja organisasi, serta hal tersebut sangat mengganggu kinerja karyawan lainnya baik secara emosional, psikis dan kelelahan secara fisik (Heikkeri, 2010). Karyawan yang mengalami hal tersebut berdampak tidak kreatif, tidak mampu berkolaborasi dan bahkan tidak mampu membuat inovasi, apalagi membangun kerjasama yang kuat antar karyawan. Menurut Saks (2006), tindakan karyawan memiliki kecenderungan berontak, tidak berintegritas, bekerja tanpa komitmen, tingkat kepuasan rendah, dan memiliki prosentase meninggalkan lembaga semakin besar. Para pimpinan perusahaan tidak bisa membiarkan hal tersebut terjadi sehingga kesadaran untuk membangun keterikatan kerja diproses dengan sengaja karena hal tersebut tidak bisa terjadi begitu saja, karena keberadaan semua karyawan di lembaga memerlukan dukungan dari manajemen atau lembaga. Rhoades dan Eisenberger (2002), menyatakan bahwa persepsi terhadap setiap dukungan lembaga mengacu pada persepsi karyawan seberapa besar kontribusi dan kepedulian lembaga terhadap kesejahteraan karyawan.

Pengembangan karier sesuai pendapat Bernardin dan Russel (2013) bahwa karier merupakan sebuah persepsi dari sikap seseorang (individu) serta kebiasaan individu yang berhubungan dengan berbagai kegiatan dan banyaknya pengalaman dalam rentang waktu

tertentu saat individu melakukan perjalanan. Pengembangan sebuah karier merupakan berbagai aktivitas untuk mempersiapkan karyawan untuk meningkatkan kemajuan karier yang telah dibuat (Mondy, 1993). Sedangkan pelatihan dalam kegiatan di perusahaan banyak pihak menganggap sebagai bentuk kegiatan yang paling dapat dirasakan, dilihat dan secara langsung mampu memengaruhi peningkatan kompetensi karyawan. Para pimpinan mendukung berbagai pelatihan disebabkan melalui hal tersebut para karyawan semakin terampil dan memiliki dampak produktifitasnya meningkat dan hal tersebut memang harus diperhitungkan dengan waktu dan biaya yang dikeluarkan pada saat proses pelatihan berlangsung.

Pendapat Pramudianto (2019) bahwa pelatihan yang dimaksudkan dalam rangka untuk meningkatkan dan memperbaiki penguasaan terhadap keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja yang terkait dengan bidang kerjanya, secara rinci dan rutin. Antara lain, latihan dalam mempersiapkan para karyawan untuk beraktivitas dalam pekerjaannya. Dalam hal pengembangan (*Developrnent*) ruang lingkup yang dimiliki lebih besar atau luas dalam rangka untuk meningkatkan dan memperbaiki kemampuan, pengetahuan, sikap, dan berbagai sifat kepribadiannya. Lebih lanjut Pramudianto (2019) menjelaskan bahwa kecenderungan dalam pengembangan yang memiliki sifat formal, menyangkut berbagai antisipasif keahlian dan kemampuan pribadi yang perlu dipersiapkan demi kepentingan struktural yang akan datang. Program dan sasaran untuk pengembangan menyangkut berbagai aspek yang luas meliputi peningkatan kemampuan individu agar mengantisipasi berbagai perubahan yang dimungkinkan bisa terjadi tanpa direncanakan sebelumnya atau perubahan yang mendadak.

LANDASAN TEORI

Keterikatan Kerja

Dalam proses kerja sering dikenal adanya keterlibatan karyawan yang pahami sebagai pribadi yang dengan sadar memberikan diri sendiri demi sebuah pekerjaan yang dilakukannya (Kahn,1990). Dalam hal ini Kahn berpendapat, ketika keterlibatan tersebut dimanfaatkan oleh lembaga untuk meningkatkan pekerjaan karyawan; dalam hal keterlibatan, orang-orang yang berkiprah dalam bidangnya dan yang sedang menunjukkan ekspresinya baik secara fisik, emosional, kognitif, dan fisik yaitu selama mereka menunjukkan perannya. Pendapat Kahn hal keterlibatan berpatokan pada

beberapa konsep tentang motivasi seperti halnya keterkaitan, pertumbuhan dan keberadaan (Alderfer, 1972); teori karakteristik pekerjaan (Hackman & Oldham, 1976), adapun teori peran jauh lebih mendekati tentang ketergantungan antara organisasi dan karyawan, seperti halnya penelitannya (Goffman, 1961).

Keterlibatan kerja merupakan keadaan dinamis yang terkait dengan pekerjaan yang positif yang ditandai dengan bahagia, punya dedikasi, bersemangat, dan daya serap yang tinggi (Schaufeli & Salanova 2008). Keterikatan kerja memiliki faedah bagi karyawan dan lembaga karena dengan hal tersebut lembaga memiliki harapan agar kinerja mereka semakin baik dan memuaskan. Dalam sebuah perbandingan antara karyawan yang memiliki kinerja terlibat dan tidak, maka lebih baik yang memiliki keterikatan karena emosi mereka selalu positip, ada rasa puas, bahagia, semangat, senang dan dihargai (Bakker & Bal, 2010). Pendapat Fredrickson (2001), bahwa manusia yang memiliki emosi positif yaitu kebahagiaan, memiliki minat atau passion dan merasa puas maka semua dapat berbagi kapasitas untuk menjangkau pemikiran individu agar bertindak, membangun sumber daya pribadi (sumber daya fisik, intelektual, sosial dan psikologis) dengan cara memperluas bagaimana memiliki pikiran dan perilaku yang dapat dilakukan, dan akhirnya emosi yang positip dapat meningkatkan keterikatan karyawan (Schaufeli & Salanova, 2008).

Jenjang Karier

Memahami tentang karier maka dapat diungkapkan sebagai serangkaian kegiatan dalam posisi yang ditempati oleh seseorang di seluruh aktifitasnya (Robbins dan Coulter, 2002). Karier merupakan pemakaian atau pemaknaan kegiatan pribadi atas posisi yang terkait dengan pekerjaannya secara terus menerus ketika dialami selama kehidupan pribadinya terikat dengan pekerjaan (DeShields et al., 1996). Spector (2006) memberi definis bahwa pertumbuhan karier atau biasa disebut jenjang karier sebagai bentuk peningkatan posisi karyawan yang berupaya untuk mendapatkan peningkatan upah, pengetahuan, keterampilan yang diperlukan agar kinerja mereka terus meningkat.

Pengembangan karier dipahami sebagai proses selama karyawan berada di perusahaan tersebut dan dapat mengelola berbagai bentuk pembelajaran, pekerjaan, waktu luang, dan perubahan agar bergerak ke arah yang ditentukan oleh setiap individu agar terus bisa mengembangkan dirinya (Armstrong, 2009). Pengembangan karier juga sering didefinisikan sebagai “upaya yang berkelanjutan dan diformalkan oleh lembaga

dan memiliki fokus pada mengembangkan dan memperkaya sumber daya manusia lembaga dalam hal ini terkait dengan karyawan dan kebutuhan lembaga (Byars dan Rue, 2004). Sedangkan Chikwendu et al., (2012) berpendapat bahwa pengembangan karier dapat dilihat sebagai pemakaian sumber daya manusia untuk berubah secara kuantitatif yaitu lingkungan biologis mau pun fisik manusia agar memiliki keuntungan atau yang pernah dianggap memiliki keterikatan tentang pengenalan ide-ide baru ke dalam struktur sosial dan berdapak pada perubahan pola lembaga dan strata sosial. Dalam pengembangan para karyawan di jenjang staf, (Judith et al., 2003) pertumbuhan organisasi hanya merujuk agar membuatnya bertumbuh sehingga mereka dapat ditempatkan untuk jenjang yang lebih tinggi yang tersedia dalam talent pool lembaga. Pengembangan karyawan berkaitan dengan peningkatan hubungan manusia, keterampilan intrapersonal dan interpersonal.

Standar Pelatihan

Pengembangan tentang bagaimana menggunakan pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap atau karakter yang baik akhirnya menjadi kebiasaan seseorang atau karyawan sehingga sangat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Sastrohardiwiryo, 2011). Pendapat Rivai (2010) bahwa pelatihan merupakan cara mengubah karyawan menjadi lebih baik dalam hal berperilaku, bertindak dalam mencapai tujuan lembaga.

Pramudianto (2019) berpendapat bahwa bentuk kegiatan pelatihan selalu menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir agar beermanfaat untuk jangka panjang dan meningkatkan kinerja perusahaan, sedangkan para karyawan yang bukan eksekutif atau mereka yang fungsional kemampuan teknisnya lebih besar dibanding manajerialnya sehingga mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis perlu mendapatkan porsi lebih besar.

Setiap organisasi selalu bercita-cita untuk menjadi sukses melalui program, layanan, kemampuan yang berbeda, dan produk. Namun, elemen-elemen tersebut perlu dibayangkan, dikembangkan, diimplementasikan, dan ditopang oleh individu yang terlatih. Meskipun pelatihan dan pengembangan karyawan bisa sangat menantang bagi banyak pemimpin, bahkan ada organisasi berinvestasi lebih dari $ 126 miliar per tahun untuk pelatihan dan pengembangan karyawan (Jehanzeb & Bashir, 2013) demikian juga karyawan mampu berdampak positif terhadap hasil organisasi.

Kinerja Karyawan

Asmani (2012) berpendapat bahwa keberhasilan individu dalam melakukan tugas pekerjaannya dengan menggunakan berbagai cara antara lain mengimplementasikan dan mengaplikasikan sebuah teori atau pengetahuan atau petunjuk teknis dalam pekerjaan. Seorang pekerja yang bekerja sesuai tanggung jawabnya dengan kualitas dan kuantitas yang telah ditetaokan maka hal itu seringkali disebut senagai pengertian kinerja (Mangkunegara, 2014). Sehingga aspek kinerja antara lain tentang kesungguhan seseorang yang melakukan usaha dan memiliki dampak bagi kehidupannya (Asmani, 2012). Menurut Rivai., (2015) menjelaskan suatu bentuk kegiatan yang terus menerus diperbaiki atau disempurnakan dengan tanggung jawab yang diembannya dengan harapan menghasilkan sesuatu yang maksimal maka kesediaan individu tersebut disebut kinerja

Terdapat tiga jenis dimensi kinerja yaitu sebagai produktivitas, kualitas pekerjaan dan pencapaian pekerjaan sehingga terkait dengan perilaku individu terhadap pekerjaannya (Wirawan, 2009). Lembaga yang dibentuk selalu memiliki tujuan dan selalu memanfaatkan keunggulan dari sumber daya yang ada termasuk manusia. Hal ini sangat memiliki pengaruh dalam perusahaan mencapai tujuannya, khusunya dalam berbagai penelitian tentang kinerja selalu menyertakan indikator kinerja secara internal sebagai variabel dependen. Kinerja internal yang dipakai sebagai indikator yang dapat memberikan gambaran dan dipergunakan oleh lembaga untuk mendapatkan hasil analisa, evaluasi, monitoring dan tafsiran yang mampu meningkatkan kinerja internak dan kompetensi karyawan fungsional.

Hasil orang dapat menggambarkan aspek-aspek seperti faktor demografis antara lain usia, jenis kelamin, pendidikan dan kompetensi staf seperti tingkat pendidikan, pekerjaan pengalaman, keterampilan, tingkat gaji, pergantian staf seperti jam kerja lembur, jam kerja shift, jenis pekerjaan seperti permanen, sementara, paruh waktu, masalah kesehatan seperti sakit, kecelakaan, kapasitas kerja, pensiun dan keterlibatan dan iklim kerja organisasi seperti kepuasan kerja, kerja tim (Rossean, 2013). Pramudianto (2020) menjelaskan bahwa tidak ada pilihan lain untuk bisa memperoleh kinerja karyawan yang baik, karyawan yang loyal dan berkomitmen, perputaran karyawan atau tingkat turover rendah, kinerja karyawan meningkat, organisasi menjadi lebih kompetitif diperlukan sekali mempekerjakan orang yang cocok dengan pekerjaannya, meningkatkan ketrampilan karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, memelihara kesejahteraan

karyawan dan membantu perencanaan karier karyawan. Hanya dengan kondisi seperti itu maka akan diperoleh kinerja yang baik bagi sebuah organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan 12 indiktaor untuk mengukur variabel keterikatan kerja, 18 indikator untuk mengukur variabel jenjang karier, 9 indikator untuk variabel standar pelatihan dan 6 indikator untuk mengukur variabel kinerja karyawan. Sehingga jumlah keseluruhan indikator yang digunakan sebanyak 45 indikator. Adapun populasi yang digunakan sebanyak 226 karyawan yang bekerja pada 18 *coffee shop* di Provinsi DKI Jakarta. Sehingga dengan menggunakan rumus slovin didapatkan jumlah minimum sampel sebanyak 75 responden. Penelitian dilakukan pada bulan September 2020 selama 3 bulan.

Studi menggunakan teknik analisa regresi linear berganda dengan alat bantu analisis SPSS Versi 22. Peneliti menggunakan kuesioner skala Likert (1-5). Adapaun sequence analisis yang dilakukan adalah uji instrument penelitian yang terdiri dari uji validasi dan reliabilitas, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan menentukan persamaan regresi linear berganda, koefisien determinasi (KD) dan uji hipotesis partial dan simultan.

HASIL PENELITIAN

Hasil uji validitas terhadap setiap variabel laten menunjukan bahwasanya nilai signifikansi dari indikator yang diujikan < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwasanya seluruh indikator yang digunakan adalah valid dan dapat menjawab fenomena yang terdapat pada masing-masing variabel latennya. Sedangkan hasil uji reliabilitas didapatkan nilai *alpha cronbach's* untuk keterikatan kerja sebesar 0,980, untuk variabel jenjang karier 0,964, variabel standar pelatihan 0,961 dan kinerja karyawan didapatkan 0,891. Dimana nilai tersebut > 0,60 sehingga dapat katakana bahwasanya indikator yang digunakan memiliki konsistensi dan keterulangan yang baik.

Hasil uji asumsi klasik normalitas terhadap distribusi redisual data menggunakan uji Kolmogorov Smirnov didapatkan Sig. 0,967 dimana nilai ini > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwasanya data berdistribusi normal. Kemudian hasil uji multikolinearitas didapatkan nilai VIF dibawah 10 dimana nilai ini menunjukan data terbebas dari gejala

multikolinearitas. Dan hasil dari scatterplot menunjukan bahwasanya data terdistribusi secara normal, tidak membentuk pola tertentu sehingga model yang diujikan terbebas dari gejala multikolinearitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Gleisjer didapatkan nilai signifiknasi dari masing-masing nilai *absolute residual* data memiiki nilai > 0,05. Dimana hasil tersebut menggambarkan bahwasanya residual data terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi linear ebrganda, didapatkan bahwasanya model yang diujikan memiliki nilai konstanta regresi sebesar 2,820 dengan nilai masing-masing koefisien regresi untuk variabel keterikatan kerja sebesar 0,459, variabel jenjang karier sebesar 0,454 dan variabel standar pelatihan sebesar 0,616. Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya variabel standar pelatihan memiliki pengaruh terbesar dibandingkan dua variabel independent lainnya. Sehingga persamaan regresi linear berganda Y = 2.820 + $0.450X_1$ + 0.454 X_2 + 0.616 X_3 sebagaimana tergambar pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.820	1.917		1.991	.145
	KT	.450	.813	.543	6.563	.000
	JK	.454	.086	.527	5.293	.000
	PEL	.616	.086	.641	7.132	.000

Sumber: Data penelitian, 2021

Besarnya nilai R atau korelasi dari model yang diujikan adalah sebesar 0,893 sehingga didaptkan nilai R2 sebesar 0,798. Dengan nilai R2 tersebut maka besarnya koefisien detreminasi dari model yang diujikan adalah sebesar KD=R2x100% = 79,8%. Yang artinya terdapat pengaruh sebesar 79,8% dari variabel keterikatan karyawan, jenjang karier dan standar pelatihan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 20,2% dipengaruhi variabel lainnya diluar model yang diujikan. Besarnya nilai R2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Nilai Korelasi dan R2 Model Yang Diujikan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.893[a.]	.798	.789	.310

Sumber: Data penelitian, 2021

Hasil interpretasi tabel di atas dari analisis regresi linear berganda didapatkan jawaban untuk hipotesis pertama memiliki nilai Sig. 0,000 dimana nilai ini < 0,05 sehingga hipotesis pertama diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Coffee Shop* di Provinsi DKI Jakarta. Untuk hipotesis kedua didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < nilai probability 0,05 sehingga hipotesis kedua diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan jenjang karier terhadap kinerja karyawan pada *Coffee Shop* di Provinsi DKI Jakarta. Sedangkan untuk hipotesis ketiga didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai ini < 0,05 sehingga hipotesis ketiga diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan standar pelatihan terhadap kinerja karyawan pada *Coffee Shop* di Provinsi DKI Jakarta.

Hasil uji terhadap hipotesis keempat dengan menggunakan uji F dihasilkan nilai Sig. sebesar 0,000 dimana nilai ini < probability 0,05 sehingga hipotesis keempat diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan keterikatan karyawan, jenjang karier, dan standar pelatihan terhadap kinerja karyawan pada coffee shop di Provinsi DKI Jakarta sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.088	3	9.022	93.683	0.000[a]
	Residual	9.149	74	.096		
	Total	45.236	75			

Sumber: Data penelitian, 2021

Berdasarkan hasil analisis di atas didapatkan ketiga variabel independent memiliki pengaruh yang signifikan dengan besarnya pengaruh yang tinggi sebesar 79,8%, hal ini menggambarkan bahwasanya manajemen coffee shop harus mampu meningkatkan keterikatan kerja, jenjang karier dan juga standar pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawanannya. Sedangkan variabel yang mendominasi dari ketiga variabel independent adalah standar pelatihan, hal ini digambarkan dengan nilai koefisien regresi yang terbesar dibandingan kedua variabel independent lainnya.

Secara global hanya 15% dari pekerja dapat digambarkan sebagai sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka, sementara 85% tidak terlibat atau secara aktif dilepaskan (Gallup, 2017). Penyebab "krisis pelepasan" yang semakin dalam terletak pada tidak adanya dukungan kepada karyawan dalam mencapai apa yang mereka anggap bermakna hasil (Forbes, 2014). Komunitas akademik juga melihat masalah rendahnya keterlibatan

karyawan dan masalah tersebut dampak negatif pada hasil bisnis. Hal ini mengarah pada tingkat pendapatan perusahaan yang lebih rendah dan penurunan indikator profitabilitasnya. Krisis, dalam konteks inovasi, produktivitas, dan kinerja, juga telah diperhatikan oleh Pemerintah Inggris. Masalah penurunan keterikatan kerja di seluruh dunia menunjukkan perlunya penelitian tentang dampak keterlibatan karyawan pada organisasi atau perusahaan. Sehingga dengan penelitian ini dapat menjawab dan menutupi celah dari penelitian sebelumnya.

Menurut strategi pengembangan tenaga kerja pelayanan sosial, pengembangan karyawan adalah dasar di mana kepercayaan dan kompetensi staf individu dibangun, (Robbins & Judge, 2010). Karyawan adalah aset utama dari organisasi mana pun, mereka memainkan peran aktif menuju keberhasilan organisasi yang tidak dapat diremehkan. Melengkapi ini aset unik melalui pelatihan yang efektif menjadi keharusan untuk memaksimalkan pekerjaan kinerja. Karier adalah pola aktivitas dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, posisi jabatan, tugas-tugas dalam jabatan, keputusan, dan penafsiran subyektif tentang peristiwa-peristiwa yang terkait dengan kehidupan pekerjaan seseorang. Dari berbagai pendapat maka pengembangan karier merupakan usaha yang dilakukan secara terus-menerus dan disusun oleh organisasi yang berfokus pada pembelajaran karier seseorang, keberhasilan, dan pencapaiannya baik untuk keperluan karyawan dan oganisasi. Menurut Byars & Rue (2004), pelaksanaan yang berhasil dari adanya program pengembangan karier terdiri dari 4 tahap dasar, yaitu: penilaian individu, organisasi, komunikasi karier dan konseling karier.

Pelatihan dan pengembangan karyawan adalah salah satu yang paling penting karena sangat signifikan dalam memotivasi karyawan dan berikut ini adalah manfaat umum pelatihan dan pengembangan karyawan, menurut Nassazi (2013): (1) meningkatkan moral karyawan, kepercayaan diri, dan motivasi; (2) menurunkan biaya produksi karena individu mampu mengurangi limbah atau hal-hal yang tidak diperlukan; (3) mempromosikan rasa aman yang pada gilirannya mengurangi *turn over* dan ketidakhadiran; (4) meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses inovasi dengan menyiapkan kompetensi yang diperlukan untuk menyesuaikan diri kondisi terkini; (5) membuka peluang bagi karyawan untuk mendapatkan pengakuan, bayaran lebih tinggi, dan promosi; (6) membantu organisasi dalam meningkatkan ketersediaan dan kualitas karyawan. Perlu menjadikan karyawan lebih produktif (Bapna et al., 2013), karena

p-ISSN 2615-3009
e-ISSN 2621-3389

pelatihan dan program pengembangan meningkatkan keterampilan individu dan kemampuan. Bahkan banyak organisasi menawarkan penggantian biaya kuliah bagi individu untuk menghadiri program tersebut (Jehanzeb & Bashir, 2013).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Keterikatan kerja sebagai antecendent berpengaruh signifikan secara partial terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig. 0,000 dimana nilai ini < 0,05. Besarnya koefisien regresi keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,450 yang artinya keterikatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi keterikatan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Jenjang karier sebagai antecendent berpengaruh signifikan secara partial terhadap kinerja karyawan dengan besarnya nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai ini < 0,05. Nilai koefisien regresi jenjang karier terhadap kinerja karyawan sebesar 0,464 yang artinya jenjang karier memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi jenjang karier maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Standar pelatihan sebagai antecendent berpengaruh signifikan secara partial terhadap kinerja karyawan dengan besarnya nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai ini < 0,005. Besarnya koefisien regresi standar pelatihan sebesar 0,616 yang artinya standar pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi standar pelatihan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
4. Keterikatan kerja, jenjang karier dan standar pelatihan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besarnya nilai signifikansi dari hasil uji F sebesar 0,000. Besarnya pengaruh ketiga variabel yang diujikan terhadap variabel dependent sebesar 79,8% sedangkan sisanya sebesar 20,2% dipengaruhi variabel lainnya di luar model yang diujikan.

DAFTAR PUSTAKA

Alderfer, C.P. (1972). Existence, relatedness, and growth. New York: Free Press.

Amri, K. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Skripsi. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Armstrong, M. (2009). Armstrong's Handbook of Performance Management. An Evi Dence-Based Quide To Delivering High Performance India: By Replika Press Pvt Ltd.

Asmani, J.M. (2012). Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter di Sekolah. Yogyakarta: Diva Press.

Bakker, A.B., & Bal, P.M. (2010). Weekly Work Engagement and Performance: A Study Among Starting Teachers. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83. 189-206. Doi: 10.1348/096317909X402596.

Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. New York: Psycgology Press.

Bapna, R., Langer, N., Mehra, A., Gopal, R., & Gupta, A. (2013). Human Capital Investment and Employee Performance: An Anlysis of IT Services Industry. Management Sciences Journal. 59 (3). 641-658.

Bernadin, H.J. & Russe, J.E.A. (2013). Human Resource Management: Experential Approach. Singapore: McGraw-Hill Inc.

Byars, L.I. & Rue, L.W. (2004). Human Resource Management. 8th Edition. New York: McGraw-Hill Inc.

Chikwendu, D.U., Ejem, E., & Ezenwa, A. (2012). Evaluation of Service Quality of Nigerian Airline Using Servqual Model. Journal of Hospitality Management and Tourism. Vol 3 (6). 177-125.

DeShields, O.W., Kara, A., & Kaynak, E. (1996). Source Effect in Purchase Decision: The Impact of Physical Attractiveness and Effect of Salesperson. International Journal of Research in Marketting. 13. 89-101.

Fredeickson, B.L. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden and Build Theory of Positive Emotions. American Psychologyst. 56 (3). 218-226.

Forbes. (2014). The Crisis in Worker Engagement: The 2 Things You Should Do About it, retrieved from: http://www.forbes.com/sites/karlmoore/2014/01/17/the crisis in worker engagement the 2 things you should do about it.htm[17 January 2014]

Gallup Inc. (2017). State of the Global Workplace Report. Washington

Goffman, E. (1961). Asylums: Essays on The Social Situation of Mental Patients and Other Immates. New York" DoubledayAnchor.

Hackman, J.R. & Oldhham, G.R. (1975). Development of The Job Diagnostic Survey (JDS). Journal of Applied Psychology. 60. 159-170.

Hariandja, M.T.E. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.

Heikkeri, E. (2010). Roots and Consequences of The Employee Disengagement Phenomenon. Thesis. Saimaa University of Applied Science.

Jehanzeb, K., & Bashir, N.A. (2013). Training and Development Program and its Benefits to Employee and Organization: A Conceptual Study. European Journal of Business and Management. 5 (2). 243-252.

Juidth, A.L., Michael, D.L., & Judy, A.D. (2003). Community Counseling: Empowerment Strategies for a Diverse Society. Thomson, Brook/Cole.

Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. Academy of Management Journal.

Mangkunegara, A.A.A.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mondy, R.W. & Robert, M.N. (2005). Human Resource Management. New Jersey: Pearson Education Inc.

Nassazi, A. (2013). Effect on Training Employee Performance, Evidence From Uganda. Thesis. Business Economic and Tourism. Vaasan Ammattikorkeakoulu, University of Applied Sciences.

Pramudianto. (2019). Teacher as Coach-Mentransformasikan Pikiran Guru Untuk Memerdekakan Siswa. Jakarta: Elexmedia.

Pramudianto. (2020). Checkpoint, Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Elexmedia.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. Journal of Applied Psychology. 87. 698-714. Doi: 10.1037/0021-9010.87.4.698.

Robbins & Judge. (2010). Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh (Alih Bahasa Angelica). Jakarta: PT. Index Kompleks Gramedia.

Rivai, V. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Rivai, V. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Robbins, S.P., & Mary, C. (2012). Management, Eleventh Edition. United States of America: Pearson Education Limited.

Roseann, W.T., Isack, O.A., Dennis, J. (2013). Influence of Organizational Culture on Employee Performance: A Case Study of East African Breweries Limites. International Journal of Science and research (IJSR). 2319-7064.

Saks, A.M. (2006). Antecendents and Consequences of Employee Engagement. Journal of Managerial Psychology. 21. 600-619. Doi: 10.1108/02683940610690169.

Sastrohadiwiryo, S. (2011). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakrta: Bumi Aksara.

Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2008). 18 Enhancing Work Engagement Through The Management of Human Resources. The Indivisual in The Changing Working Life. 380.

Spector, P.E. (2006). Industrial and Organizational Psychology. United States of America.: Joh. Willey and Sons Inc.

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.