



MANAJEMEN PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV MOCCA MITRA AMANAH)

CAREER DEVELOPMENT MANAGEMENT IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON CV MOCCA MITRA AMANAH)

Muhammad Chairul Najib¹, Khairul², Kumara Efrianti³

^{1,2,3}Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

Email: chairulnajib2002@gmail.com

Abstrak

Dalam pengembangan karier, manajemen perlu meninjau strategi dan kebijakan yang diterapkan serta sejauh mana kebijakan tersebut berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana program karier: 1) secara positif memengaruhi peningkatan kinerja karyawan, 2) memberikan kesempatan pelatihan dan kepercayaan kepada karyawan dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya meningkatkan berbagai aspek kinerja, termasuk produktivitas kerja, kualitas, disiplin, tanggung jawab, dan semangat kerja, serta 3) secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan analisis data deskriptif terkait pengembangan karier, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di CV Mocca Mitra Amanah. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa CV Mocca Mitra Amanah menerapkan berbagai bentuk pengembangan karier melalui pelatihan di tempat kerja (on-the-job training), rotasi pekerjaan, promosi bertahap, dan pemberian tanggung jawab tambahan kepada karyawan yang berprestasi. Dari perspektif psikologis, pengembangan karier meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Banyak karyawan merasa dihargai, lebih bersemangat, dan memiliki harapan untuk terus berkembang. Tingkat kepercayaan yang diberikan oleh manajemen, baik melalui pelatihan maupun penugasan tambahan, mendorong tanggung jawab dan motivasi yang lebih besar dari karyawan untuk kinerja di masa depan. Secara keseluruhan, terdapat korelasi positif antara manajemen pengembangan karier perusahaan dengan peningkatan kinerja karyawan. Semakin terstruktur dan terarah pengembangan karier yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Kata kunci: Pengembangan karier, kinerja karyawan, manajemen SDM, studi kasus, CV Mocca Mitra Amanah.

Abstract

In career development, management needs to examine the strategies and policies implemented and the extent to which these policies impact employee performance improvement. This study aims to explore how career programs: 1) positively influence employee performance enhancement, 2) provide employees with training opportunities and trust in their tasks, leading to improvements in various aspects of performance, including work productivity, quality, discipline, responsibility, and enthusiasm, and 3) directly contribute to improvements in both individual and team performance. The research method used is a qualitative approach with descriptive data analysis regarding career development, job satisfaction, and employee performance. The research was conducted at CV Mocca Mitra Amanah. Data collection techniques include interviews, observation, and documentation. The results show that CV Mocca Mitra Amanah implements various forms of career development through on-the-job training, job rotation, gradual promotion, and the assignment of additional responsibilities to high-performing employees. From a psychological perspective, career development increases employee motivation and loyalty. Many employees feel appreciated, more enthusiastic, and hopeful for continued growth. The level of trust given by management, both through training and additional task assignments, fosters greater responsibility and motivation among employees for future performance. In essence, there is a positive correlation between the company's career



development management and improvements in employee performance. The more structured and well-directed the career development implemented, the higher the level of performance exhibited by employees.

Keywords: *Career development, employee performance, HR management, case study, CV Mocca Mitra Amanah*

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi tantangan globalisasi dan dinamika perubahan lingkungan bisnis, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif dan kontributif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kualitas SDM kini menjadi penentu utama keunggulan kompetitif. Di tengah persaingan yang semakin kompleks, keberadaan karyawan yang berkinerja tinggi menjadi lebih vital dibandingkan sekadar mengandalkan modal dan teknologi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang terencana, berkelanjutan, dan berfokus pada pengembangan karir menjadi kebutuhan strategis. Pengembangan karir merupakan bagian penting dalam manajemen SDM yang bertujuan menjembatani kebutuhan individu dan organisasi. Menurut teori *Career Development* oleh Greenhaus & Callanan (2006), pengembangan karir adalah proses yang berkesinambungan di mana individu merencanakan dan mengelola perjalanan profesionalnya dengan dukungan organisasi. Melalui pengembangan karir, perusahaan dapat memberikan arahan yang jelas mengenai peluang dan jenjang karir, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan.

Studi empiris menunjukkan dampak signifikan pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja. Junita & Rahardjo (2023) mencatat bahwa pelatihan dan pengembangan karir berkontribusi sebesar 76,3% terhadap peningkatan kinerja di PT Jin Hee Indonesia. Dunan & Mulyadi (2024) bahkan mengidentifikasi pengaruh sebesar 94,2% terhadap kinerja pegawai di PT Sucofindo Bandar Lampung. Damayanti et al. (2022) menambahkan bahwa pengembangan karir yang terintegrasi dengan motivasi dan disiplin kerja memiliki korelasi kuat terhadap performa individu. Hal ini memperkuat prinsip dalam teori *Human Capital* yang menyatakan bahwa investasi terhadap kompetensi individu berdampak langsung terhadap produktivitas organisasi (Becker, 1993).

Ompusunggu et al. (2023) menyebutkan bahwa pengembangan karir mendorong kepuasan kerja, yang menurut teori *Job Satisfaction* oleh Locke (1976), merupakan faktor penting dalam mempertahankan kinerja jangka panjang. Penelitian oleh Hendrawan & Suhartini (2025) pada perusahaan manufaktur menunjukkan bahwa perencanaan karir yang matang mampu meningkatkan semangat kerja dan output karyawan secara nyata.

Dalam konteks perusahaan manufaktur, tantangan pengelolaan SDM menjadi lebih kompleks. Rutinitas kerja yang tinggi, tuntutan efisiensi, dan keterbatasan ruang mobilitas membuat pengembangan karir menjadi aspek yang sering terabaikan. CV Mocca Mitra Amanah, perusahaan manufaktur di bidang produksi bahan baku minyak goreng (kelapa sawit), bergantung pada konsistensi dan



presisi SDM dalam proses produksi. Namun, observasi awal mengindikasikan bahwa perusahaan belum memiliki sistem pengembangan karir yang terstruktur. Ketidakhadiran sistem ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja, rendahnya motivasi, dan penurunan produktivitas.

Dalam teori Organizational Commitment oleh Meyer & Allen (1991), komitmen karyawan sangat dipengaruhi oleh persepsi terhadap dukungan organisasi, termasuk dalam hal pengembangan karir. Karyawan yang merasa stagnan cenderung memiliki tingkat komitmen yang rendah, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas dan efisiensi kerja. Maka, penting bagi perusahaan untuk merancang strategi pengembangan karir yang inklusif, berkeadilan, dan selaras dengan kebutuhan organisasi. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah dalam penelitian ini adalah "Bagaimana manajemen pengembangan karir diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di CV Mocca Mitra Amanah?"

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Mathis dan Jackson (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses penggunaan individu secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi sekaligus memenuhi kebutuhan personal karyawan. Dengan kata lain, MSDM berperan dalam menciptakan keseimbangan antara kepentingan organisasi dan pengembangan individu.

Senada dengan itu, Armstrong (2021) menyatakan bahwa MSDM merupakan pendekatan strategis untuk mengelola orang-orang dalam organisasi sebagai aset paling berharga, yang secara kolektif berkontribusi pada pencapaian sasaran organisasi. Dengan pengelolaan yang tepat, sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan potensi dan kompetensinya.

Manajemen Sumber Daya Manusia juga sangat berperan dalam pembentukan budaya organisasi. Karyawan yang merasa dihargai, diberikan kesempatan berkembang, serta bekerja dalam lingkungan yang positif, akan cenderung memberikan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, pengabaian terhadap pengelolaan sumber daya manusia dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, meningkatnya angka turnover, menurunnya motivasi, serta merugikan organisasi dalam jangka panjang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sistem pengelolaan manusia yang komprehensif, terencana, dan berkelanjutan. Pengelolaan ini bertujuan menciptakan sumber daya manusia yang produktif, kompeten, dan siap berkontribusi maksimal terhadap keberhasilan organisasi.

Pengembangan karir merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di sebuah organisasi. Program pengembangan karir dirancang agar setiap individu karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan potensinya secara optimal. Dengan adanya pengembangan karir yang baik, karyawan akan memiliki kejelasan dalam jalur profesinya, merasa dihargai oleh perusahaan, serta semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

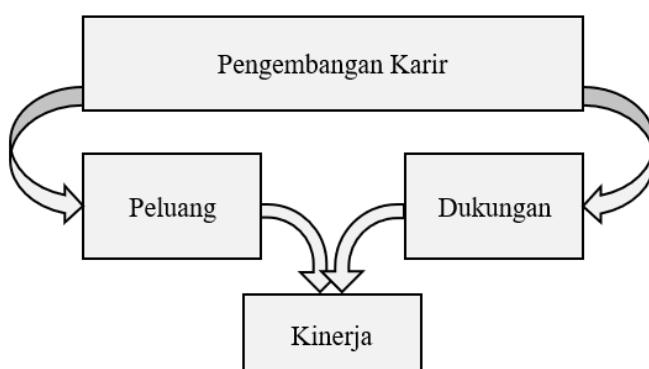
Menurut Armstrong (2021), pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas formal maupun informal yang dirancang untuk membantu karyawan mengidentifikasi jalur karirnya, mengembangkan keterampilannya, serta mempersiapkan diri untuk posisi yang lebih tinggi. Proses pengembangan karir idealnya disesuaikan antara kebutuhan organisasi dengan aspirasi pribadi karyawan.

Dalam penelitian empiris, Putra dkk. (2023) dalam Jurnal E-Bisnis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan karyawan. Karyawan yang diberikan peluang pengembangan cenderung menunjukkan loyalitas, produktivitas, serta komitmen kerja yang lebih tinggi. Sementara itu, penelitian oleh Meiliawati et al. (2022) juga memperkuat bahwa pengembangan karir yang terencana mampu meningkatkan keterlibatan karyawan (employee engagement) secara signifikan, serta menurunkan kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi. Dengan demikian, pengembangan karir tidak hanya memberikan manfaat langsung bagi karyawan secara individu, tetapi juga berkontribusi terhadap pencapaian visi, misi, dan target organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus pada CV Mocca Mitra Amanah. Tempat penelitian ini dilakukan di CV Mocca Mitra Amanah, sebuah perusahaan manufaktur yang berlokasi di Jl. H. Hadariah, Ulu Benteng, Kec. Marabahan, Kabupaten Barito Kuala, Kalimantan Selatan 70513. Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif ini meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi.

KERANGKA PIKIR



Penelitian ini didasarkan pada pemikiran bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi yang memerlukan pengelolaan secara profesional dan berkelanjutan. Salah satu fungsi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah pengembangan karir, yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.



Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif seperti CV Mocca Mitra Amanah yang bergerak di bidang manufaktur kelapa sawit, pengembangan karir menjadi salah satu strategi manajerial yang berperan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi perlu memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terus belajar, meningkatkan keterampilan, serta menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

1. Pengembangan Karir (Komponen Utama):

Pengembangan karir berada di bagian atas diagram sebagai variabel utama yang ingin diteliti.

Ini menunjukkan bahwa upaya perusahaan dalam merancang program karir bagi karyawan menjadi titik awal dari proses peningkatan kinerja.

2. Peluang dan Dukungan (Variabel Antara/Pendukung):

Dari pengembangan karir muncul dua arah utama, yaitu peluang dan dukungan.

Peluang di sini bisa merujuk pada kesempatan pelatihan, promosi jabatan rotasi kerja, atau pengembangan kompetensi.

Dukungan bisa berupa fasilitas dari perusahaan, bimbingan atasan, budaya kerja yang mendukung, serta kebijakan manajemen yang adil.

3. Kinerja (Tujuan Akhir):

Panah dari Peluang dan Dukungan mengarah ke Kinerja.

Artinya, jika pengembangan karir didukung oleh peluang dan dukungan yang tepat, maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan:

Kerangka pikir ini menjelaskan bahwa pengembangan karir tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, tetapi melalui dua aspek penting yaitu tersedianya peluang dan dukungan organisasi. Karyawan yang diberikan ruang untuk berkembang dan mendapatkan dukungan yang memadai cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Mengenai pengembangan karir di CV Mocca Mitra Amanah menunjukkan bahwa, meskipun perusahaan belum memiliki sistem pengembangan karir yang formal dan terdokumentasi secara resmi, upaya-upaya untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja karyawan sudah dilakukan melalui berbagai langkah yang bersifat adaptif dan insidental. Pelatihan secara langsung di lapangan yang dilakukan oleh kepala bagian dan karyawan senior menjadi salah satu metode utama sebagai bentuk transfer pengetahuan dan peningkatan kompetensi teknis karyawan. Misalnya, Ipuh menjelaskan, "Awalnya saya hanya tahu dasar-dasar kerja di bagian penyortiran, tapi setelah ikut pelatihan singkat yang diberikan langsung oleh kepala bagian produksi, saya jadi lebih paham tentang cara kerja mesin, indikator pengukuran, dan penanganan kesalahan teknis." Pelatihan ini membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan mengurangi tingkat kesalahan kerja, sehingga berdampak positif terhadap produktivitas



secara keseluruhan.

Selain pelatihan, rotasi tugas juga diterapkan di perusahaan meskipun belum secara rutin dan terjadwal. Rotasi ini dimaksudkan agar karyawan memahami proses produksi secara menyeluruh dan tidak hanya terpaku pada satu posisi tertentu. Koni menyatakan, "Rotasi kerja sudah dilakukan walaupun tidak rutin. Ada beberapa karyawan yang dipindah dari bagian penyortiran ke pengemasan atau dari bagian admin ke gudang. Tujuannya agar kami paham proses kerja secara menyeluruh dan tidak hanya terpaku di satu posisi." Dengan pola rotasi ini, karyawan dapat memperluas wawasan dan mengembangkan kemampuan lintas fungsi, yang nantinya akan mendukung keberhasilan proses produksi dan motivasi kerja mereka.

Di sisi lain, sistem promosi di perusahaan juga masih bersifat informal. Promosi dilakukan berdasarkan pengamatan langsung dan penilaian yang subjektif dari atasan, tanpa adanya sistem penilaian yang jelas dan objektif seperti sistem poin, tes, atau penilaian tertulis. Ipu menyebutkan, "Promosi biasanya berdasarkan pengamatan langsung dari atasan, tanpa tes atau penilaian yang jelas. Tidak ada surat pengangkatan atau pengumuman resmi, tiba-tiba saja sudah dipindah ke posisi baru." Hal ini menyebabkan sebagian karyawan merasa bingung dan tidak tahu arah pengembangan karir mereka, karena promosi tidak transparan dan tidak didasarkan pada kriteria yang jelas. Sebagai konsekuensinya, ada ketidakadilan yang dirasakan oleh beberapa karyawan, terutama yang merasa sudah bekerja cukup lama tetapi belum mendapatkan promosi meskipun mereka memiliki kinerja yang baik dan loyal.

Ketidakjelasan dan ketidakadilan dalam proses promosi serta minimnya standar penilaian yang objektif menjadi hambatan utama dalam pengembangan karir perusahaan. Karyawan mengharapkan adanya sistem promosi yang adil dan transparan, serta SOP yang mengatur peta karir sehingga mereka dapat memahami jalur pengembangan karir secara komprehensif. Dalam wawancara, Koni menyampaikan, "Kalau dibilang adil, belum sepenuhnya. Ada beberapa rekan saya yang sudah lama kerja tapi belum pernah dipromosikan. Kadang yang dekat sama atasan lebih dulu dapat kesempatan." Kendala lain yang dihadapi adalah keterbatasan waktu dan anggaran, yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pelatihan secara rutin. Alfaid mengungkapkan, "Waktu adalah kendala utama. Produksi kami padat dan sulit dikumpulkan di luar jam kerja. Kalau pelatihan dilakukan di jam kerja, produksi bisa terganggu. Akibatnya, pelatihan kadang ditunda terus atau hanya dilakukan saat ada masalah teknis mendesak."

Respon perusahaan terhadap masukan dan saran dari karyawan juga menjadi poin penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif dan terbuka. Aini menyatakan, "Kadang kami sudah menyampaikan ide atau permintaan pelatihan, tetapi belum langsung direspon. Sepertinya perusahaan masih fokus ke produksi dulu, bukan ke pengembangan SDM. Kami berharap manajemen lebih terbuka dan mau mendengarkan suara kami." Harapan karyawan ke depan agar pengembangan karir menjadi lebih terstruktur dan transparan mengindikasikan keinginan mereka untuk mendapatkan perlakuan



yang adil dan peluang yang setara dalam peningkatan kompetensi dan promosi.

Secara umum, meskipun perusahaan telah melakukan berbagai langkah internal untuk mendukung pengembangan SDM, masih terdapat banyak ruang untuk perbaikan. Perlu adanya sistem yang terdokumentasi, standar penilaian yang jelas, serta pengelolaan promosi dan pelatihan yang lebih adil dan transparan. Menurut Aini dan karyawan lainnya, perusahaan harus lebih memprioritaskan pengembangan karyawan karena keberhasilan jangka panjang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Mereka berharap agar di masa depan, perusahaan dapat menyediakan sistem pelatihan rutin, SOP yang mengatur peta karir, serta promosi berdasarkan criteria yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, suasana kerja akan menjadi lebih positif, motivasi meningkat, dan kinerja karyawan dapat menunjang keberhasilan usaha secara berkelanjutan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di CV Mocca Mitra Amanah, diketahui bahwa pengembangan karir telah dilaksanakan meskipun belum sepenuhnya melalui sistem formal dan terdokumentasi secara baku. Program pengembangan karir di perusahaan ini masih bersifat internal dan informal, namun sudah memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pelaksanaan pengembangan karir di CV Mocca Mitra Amanah mencakup beberapa bentuk, seperti pelatihan teknis langsung di lapangan (on-the-job training), rotasi kerja antar bagian, promosi berdasarkan masa kerja dan kedisiplinan, serta pembinaan langsung dari karyawan senior. Hal ini sesuai dengan teori Mathis dan Jackson (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan individu secara sistematis agar dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya dan mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

Dari hasil wawancara, sebagian besar karyawan menyatakan bahwa pelatihan dan rotasi kerja membuat mereka lebih memahami tugas, lebih disiplin, dan lebih percaya diri dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Armstrong (2021) bahwa pengembangan karir tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membangun semangat kerja dan loyalitas terhadap organisasi.

Karyawan juga menyampaikan bahwa setelah mengikuti pelatihan atau diberi tanggung jawab tambahan, mereka menjadi lebih produktif dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja tim. Hal ini membuktikan bahwa pengembangan karir mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun waktu penyelesaian kerja. Temuan ini sesuai dengan teori Mangkunegara (2021) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Selain mendukung teori, temuan ini juga diperkuat oleh hasil-hasil penelitian sebelumnya. Seperti penelitian oleh Azwina & Aulia (2022) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap



kinerja karyawan, dan penelitian Widyaningrum dkk. (2022) yang membuktikan bahwa rotasi kerja dan pelatihan berdampak langsung pada disiplin dan produktivitas. Dalam penelitian ini, beberapa karyawan juga menyatakan bahwa mereka lebih loyal dan betah bekerja di perusahaan karena ada peluang untuk berkembang.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan adanya beberapa hambatan dalam pengembangan karir di perusahaan. Di antaranya belum tersusunnya standar operasional prosedur (SOP) yang mengatur jenjang karir, kurangnya fasilitas pelatihan, dan ketidakmerataan kesempatan bagi seluruh karyawan. Beberapa karyawan menyampaikan harapan agar pengembangan karir dapat dilaksanakan secara lebih terbuka, rutin, dan disertai sistem penilaian yang adil. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengembangan karir sudah berjalan, masih diperlukan perbaikan agar lebih terstruktur dan sistematis. CV Mocca Mitra Amanah telah menerapkan berbagai bentuk pengembangan karir, walaupun belum melalui sistem formal atau prosedur tertulis. Pengembangan karir dilakukan melalui pelatihan langsung di lapangan, rotasi kerja, promosi jabatan secara bertahap, serta pemberian tanggung jawab tambahan kepada karyawan berprestasi. Meskipun belum ada SOP tertulis, inisiatif dari pimpinan perusahaan menunjukkan komitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia. Namun, program pengembangan karir masih menghadapi berbagai hambatan, di antaranya belum tersusunnya struktur jenjang karir yang tertulis, belum meratanya pelatihan kepada seluruh karyawan, serta keterbatasan fasilitas dan waktu dalam pelaksanaan pelatihan. Selain itu, sebagian karyawan merasa bahwa sistem promosi belum sepenuhnya transparan karena belum menggunakan dasar penilaian kinerja yang terukur.

Keterbatasan ini juga ditemukan dalam penelitian oleh Sibarani & Dwiarti (2023), yang menyatakan bahwa pengembangan karir di perusahaan manufaktur sering terkendala oleh minimnya dokumentasi formal dan kurangnya SDM HRD yang fokus mengelola jalur karir karyawan.

Manajemen SDM di CV Mocca Mitra Amanah menunjukkan arah yang progresif, namun perlu ditingkatkan dalam aspek perencanaan strategis dan pengorganisasian sistem karir. Dalam konteks perusahaan manufaktur berbasis sawit yang sedang berkembang, pengembangan karir seharusnya menjadi bagian dari strategi jangka panjang dalam menciptakan tenaga kerja yang andal dan kompeten.

Dari sisi hubungan antara pengembangan karir dan kinerja, data di lapangan menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan pelatihan atau rotasi kerja cenderung memiliki kinerja lebih tinggi. Mereka menunjukkan peningkatan pada indikator produktivitas, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama tim. Ini membuktikan bahwa pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sesuai kerangka berpikir dalam penelitian ini.

Penelitian ini juga mengonfirmasi teori-teori yang menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan salah satu faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Mathis & Jackson (2020),



Armstrong (2021), dan Mangkunegara (2021) yang menyatakan bahwa pengembangan karir yang tepat dapat meningkatkan keterampilan, semangat kerja, dan loyalitas, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian produktivitas organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara manajemen pengembangan karir yang diterapkan oleh perusahaan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik dan terarah pengembangan karir yang diterapkan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Manajemen Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV Mocca Mitra Amanah), maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Program pengembangan karir yang ada memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang diberi kesempatan pelatihan dan kepercayaan dalam tugas menunjukkan peningkatan dalam berbagai aspek kinerja, seperti produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, dan semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir secara langsung berkontribusi terhadap perbaikan kinerja individu maupun tim.
2. Dari sisi psikologis, pengembangan karir meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Banyak karyawan merasa lebih dihargai, lebih semangat, dan memiliki harapan untuk terus berkembang di dalam perusahaan. Kepercayaan yang diberikan oleh manajemen, baik dalam bentuk pelatihan maupun penugasan tambahan, membuat karyawan lebih bertanggung jawab dan termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaiknya.
3. Secara keseluruhan, hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan terbukti saling terkait dan saling memperkuat. Ketika perusahaan memberikan perhatian pada karir karyawan, maka karyawan akan memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam pekerjaan mereka.

SARAN

1. Menyusun sistem pengembangan karir yang tertulis dan terstruktur. Perusahaan disarankan untuk membuat Standar Operasional Prosedur (SOP) terkait pengembangan karir, termasuk kriteria pelatihan, promosi jabatan, dan penilaian kinerja. Hal ini penting untuk menciptakan kejelasan jenjang karir bagi seluruh karyawan dan mendorong transparansi dalam pengelolaan sumber daya manusia.
2. Meningkatkan sistem penilaian kinerja sebagai dasar promosi jabatan. Perusahaan perlu mengembangkan alat evaluasi kinerja yang objektif dan terukur, sebagai acuan dalam memberikan promosi dan tugas tambahan. Dengan adanya sistem penilaian yang adil, karyawan akan merasa dihargai



atas prestasi dan kontribusinya, bukan hanya berdasarkan kedekatan dengan atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhad, M. N., & Mahayanti, L. (2022). MANAJEMEN TALENTA DAN PENGEMBANGAN KARRIER PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajerial*.
- Febriyanni, R., Sari, N. A., & Syarifah. (2022). Manajemen Pengembangan Karir Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MIN 1 Langkat. *Journal Pusat Studi Pendidikan Rakyat*.
- Gaho, Y. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*.
- Ma'dika, Z. P., & Rahmat, H. K. (2024). Peran Manajemen Karir dalam Proses Peningkatan Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*.
- Mediana, A. M., & Hwihanus. (2024). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Terhadap Fungsi Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karier, Dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (JUMIA)*.
- Putranti, H. R., & Harianti, A. E. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan Transaksional dan Pengembangan Karier (Studi Pada Ditreskrimsus Polda Jateng). *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN BISNIS*.
- Sari, H. N., Rahmania, N., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*.
- Seku, S. I., & Andriyani, S. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARRIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. PEGADAIAN PERSERO CABANG ENDE). *JOURNAL OF MANAGEMENT*.
- Teja, V. Y., & Oktavio, A. (2019). PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR SERTA PENGARUHNYA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN THE ST. REGIS BALI RESORT. *Jurnal Manajemen Perhotelan*.
- Armstrong, M. (2021). Armstrong's Handbook of Learning and Development: A Guide to the Theory and Practice of L&D. Kogan Page Publishers.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan



Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 210

Mangkunegara, A. P. (2021). The role of transformational leadership in building work engagement and performance of business company managers. *J. Legal Ethical & Regul. Issees*, 24, 1

Agustina, L., Kusuma, A. W., & Abadiyah, A. (2023). Peran pengembangan karir, motivasi kerja, dan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT Aneka Coffee Industry). *Jurnal Costing*, 6(1), 359–367.

Azwina, A., & Aulia, D. N. (2022). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Gunatronikatama Cipta. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi Rahmaniyyah (JIPER)*, 7(2), 115–123.

Lelawati, L., Imantoro, I., & Pebianti, S. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada RS Islam Metro). *Jurnal Diversifikasi*, 4(1), 9–17.

Pebriyanti, P., Mulia, S., & Danial, M. (2020). Efektivitas pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Senamas Energindo Mineral. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Ekonomi Kreatif (JIMEK)*, 5(1), 23–30.

Permata Sari, R., & Candra, H. (2020). Pengaruh pengembangan karir, self-efficacy, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Sosial (JEMSI)*, 1(1), 56–64.

Sibarani, R., & Dwiarti, A. (2023). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Indah Kiat Pulp & Paper Karawang. *Jurnal Administrasi Manajemen Pendidikan dan Ketenagakerjaan (JAMPK)*, 4(1), 45–52.

Widiyaningrum, D. P., Arham, M., & Rasyid, M. (2022). Implementasi program pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Day