

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN AREA BANDUNG 1

Tasya Putri Eksantari¹, Handoyo Djoko Waluyo², Reni Shinta Dewi³

^{1,2,3}Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia

¹Email: tasyaputrieksantari@gmail.com

Abstract: *Changes in the era of globalization and increasingly developing technology make companies have to continue to survive. In addition to being able to survive, the company must also always try to get maximum profits. With an important factor that brings is in human resources or employees. With an increase in employee performance, the company's performance will also increase. To realize this, one of the supporting factors is to apply an organized organizational culture. In addition to being able to motivate employees to improve their performance, the company can optimize opportunities for employees to develop their careers. The sample for this study were 145 employees of PT Pegadaian Area Bandung 1. The data was collected through a survey and the data was processed using SPSS ver 26. The results showed that organizational culture has an influence on employee performance. while career development has no effect on improving employee performance. With this, the company must be able to pay attention to the existence of appreciation for employees for completing their work, one of which is to open up opportunities to develop the careers of their employees.*

Keywords: *Career Development; Employee Performance; Organizational Culture*

Abstraksi: Perubahan era globalisasi dan teknologi yang semakin berkembang membuat perusahaan harus terus dapat bertahan. Selain dapat bertahan perusahaan juga harus dengan senantiasa berusaha untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal. Dengan faktor penting yang membawa adalah dalam sumber daya manusia atau karyawannya. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan maka akan meningkat pula kinerja perusahaannya. Untuk mewujudkan hal tersebut salah satu faktor pendukungnya yaitu dengan menerapkan budaya organisasi yang terartur. Selain itu untuk dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya perusahaan dapat mengoptimalkan kesempatan untuk karyawan dapat melakukan pengembangan karirnya. Sampel penelitian ini sebanyak 145 karyawan PT Pegadaian Area Bandung 1. Data yang dikumpulkan melalui survey dan data yang diolah menggunakan SPSS ver 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. sedangkan pengembangan karir tidak mempunyai pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan hal ini perusahaan harus dapat memperhatikan adanya apresiasi kepada karyawan untuk telah menyelesaikan pekerjaannya dengan salah satunya untuk membuka kesempatan dalam mengembangkan karir karyawannya.

Kata Kunci: Pengembangan Karir; Kinerja Karyawan; Budaya Organisasi

Pendahuluan

Pada umumnya, perusahaan berdiri bukan hanya untuk mencapai keuntungan yang sesaat saja yang kemudian berhenti untuk beroperasi. Perusahaan berdiri dengan tujuan utama untuk mendapatkan keuntungan maksimal yang didapat secara terus – menerus. Untuk mendukung hal ini sangat erat kaitannya dengan SDM (sumber daya manusia) yang ada di dalam perusahaan tersebut. Potensi sumber daya manusia ini memegang peranan yang sangat penting untuk dapat mengelola dan mengembangkan strategi perusahaan untuk mencapai keuntungan yang maksimal. Selain itu, sumber daya manusia juga menjadi faktor kegiatan yang berjalan di perusahaan dapat dilaksanakan dengan lancar atau tidak. Karena pada dasarnya sumber daya manusia merupakan faktor inti dari adanya sebuah perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kinerja yang maksimal, dedikasi, kecintaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini terjadi sejalan dengan teori perilaku organisasi. Perilaku organisasi merupakan sesuatu yang mempelajari dampak dari perilaku individu,

kelompok, dan struktur terhadap organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi Robbins & Timothy (2008). Jadi perilaku organisasi merupakan sesuatu hal yang mempelajari tentang bagaimana memperbaiki sikap dan perilaku dari individu dan kelompok di dalam organisasi sehingga dapat mempengaruhi usaha dalam mencapai tujuan organisasi. Jika hal ini terjadi maka karyawan dapat mempelajari sikap dan memperbaiki perilakunya yang dapat menunjang kinerja mereka sehingga dapat menjadi lebih baik lagi. Menurut Robbins (2005) kinerja adalah ukuran dari apa yang orang harapkan terjadi di tempat kerja.

Budaya organisasi menurut Robbins & Timothy (2008) menyatakan bahwa prosedur bersama yang digunakan anggota organisasi untuk membedakannya dari organisasi lain. Persepsi yang dimiliki oleh semua anggota organisasi dikenal sebagai budaya organisasi. Anggota organisasi memiliki persepsi bahwa itu adalah sistem kerjasama. Diharapkan orang-orang dari latar belakang yang berbeda atau pada tingkat yang berbeda dalam organisasi akan menerima perbedaan dalam budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sesuatu hal yang menentukan sikap karyawan dalam seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai - nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Budaya organisasi juga merupakan sebuah identitas yang dibawa oleh para anggota karyawan dalam organisasi. Selain itu budaya organisasi juga untuk mempermudah munculnya komitmen pada suatu yang lebih luas. Dan juga budaya organisasi merupakan perekat hubungan diantara sikap para karyawan. Perusahaan ini harus dapat menyelaraskan budaya kerja organisasi sesuai dengan core values yang telah ditentukan yaitu core values AKHLAK.

Pengembangan karir menurut Sihotang (2006) adalah kegiatan organisasi yang bertujuan untuk mempersiapkan seorang pegawai pada posisi-posisi yang terbuka saat ini dan yang akan diciptakan dalam organisasi yang bersangkutan di masa yang akan datang. Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang sehingga mampu memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Dalam G Star+ terdapat aspek groom talent. Dimana dalam hal ini perusahaan menajaring serta mengembangkan talenta yang mempunyai kapabilitas yang sesuai dengan standar. Hal ini dapat didukung dengan adanya pengembangan karir dalam perusahaan.

Berdasarkan pembahasan di atas, budaya organisasi dan pengembangan karir merupakan faktor penting yang melekat pada sumber daya manusia yang mana dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu kontribusi utama penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Area Bandung 1.

Kajian Teori

Budaya Organisasi

Robbins & Timothy (2008) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai - nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Karakteristik budaya organisasi terdapat inisiatif individual, pengarahan, integrasi, dukungan dari manajemen, pola komunikasi, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap resiko dan toleransi terhadap konflik. Budaya organisasi memiliki fungsi yang dapat menjadi pembeda yang

jelas terhadap organisasi lain. Budaya organisasi juga merupakan sebuah identitas yang dibawa oleh para anggota karyawan dalam organisasi. Selain itu budaya organisasi juga untuk mempermudah munculnya komitmen pada suatu yang lebih luas. Dan juga budaya organisasi merupakan perekat hubungan diantara sikap para karyawan. Sedangkan indicator budaya organisasi : (1) Inovasi Dan Keberanian; (2) Perhatian Pada Hal Rinci; (3) Orientasi Hasil; (4) Orientasi Orang; (5) Orientasi Tim; (6) Keagresifan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan terbentuk dalam organisasi yang bersangkutan baik pada waktu sekarang maupun waktu yang akan datang Sihotang (2006). Pengembangan karir merupakan perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir pribadi. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Siagian (2015), faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir seperti perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, minat untuk dipromosikan, dan tingkat kepuasan. Dalam perkembangan karir ini juga terdapat indicator yang menjadi penentu perkembangan karir itu yaitu: (1) Kebijakan Organisasi; (2) Prestasi Kerja; (3) Latar Belakang Pendidikan; (4) Pelatihan; (5) Pengalaman Kerja; (6) Kesetiaan Dalam Organisasi; (7) Hubungan Antar Manusia Dalam Organisasi.

Kinerja Karyawan

Robbins & Timothy (2008) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan yang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi.

Dengan adanya kinerja karyawan ini dapat bertujuan untuk perbaikan hasil kinerja pegawai baik secara kualitas ataupun kuantitas, memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi. Kinerja karyawan sendiri mempunyai indikator: (1) Kuantitas Kerja; (2) Ketepatan Waktu; (3) Efektivitas; (4) Kemandirian; (5) Kualitas Kerja.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Suatu sistem makna bersama dari nilai-nilai utama yang dijunjung tinggi oleh organisasi dikenal sebagai budaya organisasi. Ini berfungsi untuk membedakan dengan jelas satu organisasi dari yang lain, memberi anggota organisasi rasa identitas, memudahkan orang untuk berkomitmen pada organisasi secara keseluruhan, dan membuat sistem sosial lebih stabil serta mengembangkan mekanisme kontrol dan pembuatan makna yang mengarahkan sikap dan tindakan anggota organisasi menurut Robbins (2005).

Salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan di perusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah. Perusahaan dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan. Dengan begitu budaya organisasi yang tinggi maka akan menciptakan peningkatan pada tingkat kinerja karyawannya.

H1 = Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan karir merupakan kondisi yang menunjukkan peningkatan posisi seseorang dalam suatu organisasi sepanjang jalur karir yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Pengembangan karir karyawan adalah proses dimana organisasi mempersiapkan mereka untuk posisi saat ini dan masa depan dalam organisasi yang bersangkutan menurut Sihotang (2006).

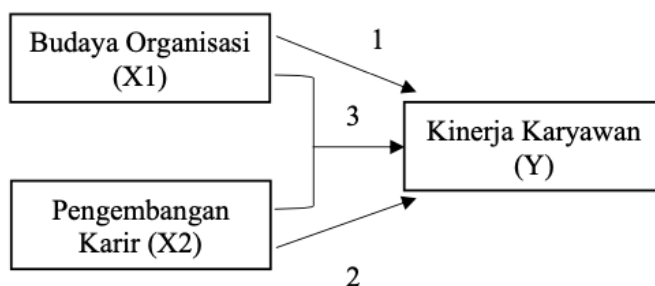
Pengembangan karir pada saat ini sangatlah diminati oleh para karyawan perusahaan. Pengertian karir sendiri merupakan sebuah kemajuan pada level atau tahap yang lebih maju dibandingkan dengan level sebelumnya. Pengembangan karir dalam suatu pengembangan formal yang di ambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Sehingga pengembangan karir dapat dilakukan sesuai kondisi yang menunjukan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

H2 = Perkembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan suatu pedoman karyawan dalam menentukan sikap dalam pekerjaannya. Budaya organisasi yang kuat akan membantu kinerja karyawan karena akan memberikan control yang diperlukan tanpa harus berfokus pada birokrasi yang formal. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi motivasi pada setiap karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan penerapan budaya organisasi yang kuat maka akan menciptakan perilaku karyawan yang baik. Hal ini dapat menjadi salah satu syarat dalam meningkatkan kesempatan dalam pengembangan karir. Dengan sikap karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi maka akan lebih diakui dan dihargai setiap pekerjaannya karena telah sesuai dengan budaya yang ada. Pengembangan karir akan menciptakan promosi dan memberikan kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan keterampilan yang akan membuat kinerja karyawan lebih baik lagi. Kinerja adalah suatu hasil yang optimal yang dimiliki oleh karyawan atas apa yang telah dikerjakannya dan merupakan perhatian para pimpinan menurut Robbins (2005).

H3 = Budaya organisasi dan perkembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1. Model Hypothesis



Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner. Lokasi pada penelitian ini yaitu PT Pegadaian Area Bandung 1 dengan memiliki lima bidang di dalamnya yaitu Bisnis, Kantor Cabang, CBM, Gadai dan Non Gadai.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Pegadaian Area Bandung 1. Jumlah populasi sebanyak 218 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 145 karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan.

Measures

Penelitian ini diukur dengan menggunakan instrument penelitian yang dibangun oleh 3 variabel yaitu budaya organisasi, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. pada variabel budaya organisasi dibagi menjadi 6 indikator menurut (Robins, 2005) yaitu inovasi dan keberanian, perhatian pada hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan. Variabel pengembangan karir terdiri dari 7 indikator menurut (Sihotang, 2006) yaitu kebijakan organisasi, prestasi kerja, latar belakang Pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, kesetiaan dalam organisasi, dan hubungan antar manusia dalam organisasi. Dan variabel kinerja karyawan memiliki 5 indikator menurut (Robins, 2005) yaitu kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan kualitas kerja. Ketiga variabel ini dijabarkan dalam 43 pertanyaan. Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa 43 item pertanyaan tersebut menunjukkan skor $> 0,137$ yang mana hal tersebut menunjukkan kuesioner dianggap valid. Sedangkan hasil pengujian reabilitas dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* budaya organisasi sebesar 0,965, pengembangan karir sebesar 0,927, dan kinerja karyawan sebesar 0,952 yang mana nilai tersebut $> 0,60$ dan kuesioner ini dianggap reliabel.

Analisis data

Analisis data dilakukan setelah mendapatkan jawaban dari kuesioner yang disebarkan kepada responden. Analisis kuesioner menggunakan SPSS versi 26.

Hasil

Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden

Karakteristik	Jumlah (N = 145)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Perempuan	52	35,86
Laki-Laki	93	64,14
Usia		
<30 Tahun	6	4,14%
30-39 Tahun	77	53,10%
40-49 Tahun	40	27,59%
≥ 50 Tahun	22	15,17%
Pendidikan Terakhir		
SMA/Sederajat	25	17,24%
Diploma	32	22,07%
Sarjana	88	60,69%
Masa Kerja		
< 3 Tahun	4	2,76%
3-5 Tahun	3	2,07%
6-8 Tahun	30	20,69%
> 8 Tahun	108	74,48%

Analisis berdasarkan responden dibuat untuk melihat latar belakang karyawan PT Pegadaian Area Bandung 1. Pada tabel 1, jenis kelamin dominan dimiliki oleh karyawan laki-laki dengan 64,14

persen. Dari segi usia, Sebagian besar responden memiliki usia 30-39 Tahun dengan persentase 53,10 persen. Dari segi Pendidikan, karyawan sebagian besar memiliki latar belakang Pendidikan sarjana dengan persentase 60,69 persen. Sedangkan berdasarkan masa kerja karyawan dominan sudah bekerja lebih dari 8 tahun dengan persentase 74,48 persen.

Perhitungan Regresi

Tabel 2. Regresi Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Model Hipotesis	β	t	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	.920	28.165	.000	Berpengaruh
Pengembangan Karir	.757	13.859	.000	Berpengaruh

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil table diatas, uji regresi berganda menunjukkan nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X1) adalah 0,920 dan nilai koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir (X2) adalah 0,757. Hasil regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,000) dan pengembangan karir juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. 0,000).

Uji F Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 3. Uji F Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.848	396.923	2	142	.000

a. Predictors: (Constant), Total Skor Pengembangan karir, Total Skor Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Total Skor Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitungnya sebesar 396.923 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Dengan demikian nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bahwa hasil yang diperoleh adalah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara mempunyai nilai yang signifikansi dimana hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji regresi diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi menunjukkan nilai yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pada PT. Pegadaian Area Bandung 1 tergolong kuat dan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang disebutkan oleh Robbins & Timothy (2008) yaitu bahwa perilaku individu atau kelompok dalam struktur akan mempengaruhi efektivitas yang ada dalam organisasi yang mana nantinya akan menjadi hasil yang disebut juga kinerja. Dengan perilaku atau sikap yang baik dari karyawan atau antar karyawan akan memperbaiki pula kinerja yang ada di dalam organisasi tersebut.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Namun pada penelitian ini masih terdapat karyawan yang merasa standar perusahaan yang ditetapkan belum

tercapai dengan baik yang mana ini dapat mempengaruhi kinerjanya. Standar kerja ini juga akan mempengaruhi terhadap target yang ditetapkan, namun masih ada karyawan yang merasa bahwa target yang diberikan oleh perusahaan tidak penuh dengan perhitungan yang ada. Namun dengan adanya hal – hal tersebut para karyawan telah berusaha untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Maka dengan ini **hipotesis 1 (H1) dapat diterima.**

Selain budaya organisasi,, terdapat variabel pengembangan karir. Dengan adanya pengembangan karir ini seharusnya para karyawan dapat termotivasi untuk mencapai puncak karirnya dengan memperbaiki kinerjanya. Dalam penelitian ini pengembangan karir yang ada dalam PT. Pegadaian Area Bandung 1 didukung dengan adanya latar belakang pendidikan, pelatihan serta pengalaman karena pada penelitian ini mayoritas dari responden menjawab bahwa pengembangan karir di pengaruhi oleh beberapa hal tersebut, Namun dalam penelitian ini masih adanya permasalahan seperti masih terdapat karyawan merasa perusahaan tidak selalu memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan.dan hubungan relasi antar karyawan tidak selalu dapat membantu untuk pengembangan karir karyawan. Dalam penelitian ini masih terdapat kebijakan pengembangan karir yang diberlakukan oleh perusahaan tidak berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Setiap karyawan pasti akan berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan demi mendapatkan timbal balik yang sesuai dengan apa yang diberikan kepada perusahaan, timbal balik ini dapat berupa apresiasi dari perusahaan.. Dengan memberikan apresiasi kepada karyawan maka karyawan akan berusaha untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan dengan ini perusahaan akan memiliki kinerja karyawan yang baik serta dapat mempersiapkan karyawannya untuk dapat menduduki jabatan-jabatan baru kedepannya. Hal ini sejalan dengan teori pengembangan karir yang diterangkan oleh Sihotang (2006) yaitu bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses perusahaan untuk dapat mempersiapkan karyawannya untuk menduduki jabatan – jabatan yang ada di perusahaan. Maka **hipotesis 2 (H2) dapat diterima.**

Budaya organisasi dan pengembangan karir merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini uji regresi menunjukkan ada pengaruh antara budaya organisasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan. hal ini sejalan dengan budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik pula. Dengan budaya organisasi yang baik maka sikap karyawan juga akan terus berubah lebih kea rah yang baik yang mana hal ini dapat menjadikan karyawan dengan mudah mengembangkan karirnya. Jika hal tersebut dilaksanakan dengan baik maka keduanya akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebutlah yang dimaksudkan dengan teori perilaku organisasi bahwa sikap yang terjadi merupakan hasil sikap yang ada di dalam individu dan kelompok karyawan untuk memperbaiki efektivitas organisasinya. Dengan begitu maka kinerjanya akan berubah menjadi lebih baik lagi. Maka **hipotesis 3 (H3) dapat diterima.**

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini berfokus pada hubungan budaya organisasi, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. simpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah : (1) Dari hasil pengujian diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik akan berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan yang baik; (2) Dari hasil pengujian diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya pengembangan karir di perusahaan akan berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang baik; (3) Dari hasil pengujian secara simultan budaya organisasi dan pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi yang baik dan proses pengembangan karir yang berjalan baik maka akan membantu karyawan dalam berusaha bekerja secara optimal demi meningkatkan hasil kinerjanya yang optimal.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah : (1) Saran untuk penelitian lanjutan, penelitian ini dapat dilakukan dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan item kuesioner yang berbeda dengan lainnya. Bagi peneliti selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan budaya organisasi, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menambahkan variabel motivasi kerja karena dirasa tanpa adanya motivasi kerja merupakan salah satu yang dapat mendukung kinerja karyawan dengan hasil yang optimal; (2) PT. Pegadaian Area Bandung 1 harus memperhatikan budaya organisasi dalam perusahaan karena variabel ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya yang diterapkan sudah sangat baik, namun perusahaan harus tetap untuk dapat meningkatkan budaya-budaya dan aturan yang ada sehingga para karyawan dapat tetap mempertahankan budaya yang ada yang nantinya berpengaruh dalam mempertahankan kinerjanya. Pimpinan serta rekan kerja harus saling memberi arahan dengan memperhatikan aturan dan tata kerja yang berlaku yang telah ditetapkan. Selain itu PT. Pegadaian Area Bandung 1 seharusnya dapat meningkatkan apresiasi terhadap hasil kinerja karyawannya. Dengan memberikan apresiasi kerja terhadap karyawan maka dapat memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.

Daftar Referensi

- Akhmad, S., & Jauhar, M. (2013). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Prestasi Pustaka.
- Anastasia Lisa Bintari. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Purnama Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6 (4).
- Bolung Federic, M., Sentosa, E., & Marnis. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta*.
- Handoko, T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hanggraeni, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT Rafika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2008). *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Salemba Empat.
- Robins, S. P. (2005). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey Bass.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Sihotang, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Pradenya Paramitha.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKKPN Yogyakarta.
- Tampubolon, E., Purba, V. N. T., & Anggraini, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Wilayah IV PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Pusat. *Ilmiah*, 19(03), 42–59.

- Wahyuningsih, S. H., Sudiro, A., Troena, E. A., & Irawanto D. W. (2019). Analysis of Organizational Culture with Denison's Model Approach for International Business Competitiveness. *Problems and Perspectives in Management*, 17(1), 142-151.
- Wardani, K. R., Mukzam,D.,& Mayowan,Y.(2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 58-65.
- Wijaya, D. (2017). *Manajemen Keuangan Konsep dan Penerapannya*. PT Grasindo.
- Yunita, N. W. (2018). *Jurus Kemnaker Ciptakan DM di Era Teknologi Digital*.