



Efek Pengembangan Karir dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan Gen Z di PT Securindo Packatama Indonesia

Halimatussa'diah

Fakultas Sosial Sains, Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Indonesia

Email: halima.lili72@gmail.com

(*:corresponding author)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Generasi Z di PT. Securindo Packatama Indonesia. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan generasi kerja baru yang memiliki karakteristik berbeda dengan generasi sebelumnya, khususnya dalam hal orientasi karir, penguasaan teknologi, serta fleksibilitas kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah karyawan Gen Z yang bekerja di berbagai divisi perusahaan. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan maupun parsial dari variabel pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z. Demikian pula, kompetensi terbukti memiliki pengaruh positif signifikan dalam meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, dan pencapaian target karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi perusahaan dalam merancang program pengembangan karir yang jelas dan peningkatan kompetensi berkelanjutan guna mendukung kinerja optimal generasi pekerja baru. Hasil pada penelitian ini adalah Pengembangan karir ($\beta=0,321$; sig.=0,012) dan kompetensi ($\beta=0,415$; sig.=0,003) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi model sebesar 46,2%.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kompetensi, Kinerja, Gen Z, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Abstract

This study aims to analyze the effect of career development and competence on the performance of Generation Z employees at PT. Securindo Packatama Indonesia. The research background highlights the importance of human resource management in addressing the challenges of a new workforce generation, which differs from previous ones in terms of career orientation, technological adaptability, and work flexibility. A quantitative approach was employed, using a survey method through questionnaires distributed to Gen Z employees across various divisions of the company. Data were analyzed using multiple linear regression to examine both simultaneous and partial effects of career development and competence variables on employee performance. The results reveal that career development has a positive and significant effect on the performance of Gen Z employees. Likewise, competence shows a significant positive impact in enhancing work quality, productivity, and goal achievement. Simultaneously, these two variables strongly contribute to explaining the variation in employee performance. The findings emphasize the importance of organizational strategies in designing clear career development programs and continuous competency enhancement to support the optimal performance of the new generation workforce.

Keywords: Career Development, Competence, Employee Performance, Generation Z, Human Resource Management.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing. Di era transformasi digital dan dinamika global saat ini, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, khususnya dalam menghadapi karakteristik generasi baru di dunia kerja, yaitu Generasi Z. Generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, memiliki ciri khas unik seperti keterampilan digital yang tinggi, keinginan akan fleksibilitas, serta orientasi karir yang lebih dinamis dibandingkan generasi sebelumnya. Hal ini menimbulkan tantangan tersendiri bagi organisasi dalam merancang strategi pengembangan karyawan. Kepuasan dijadikan tujuan akhir dalam membangun kinerja di dalam lingkungan[1].

Organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada karyawannya. Dukungan pemerintah memberikan efek dalam meningkatkan kinerja pendukung lingkungan bisnis[2]. Dukungan pemerintah juga akan memberikan efek aktualisasi para karyawan di dalam lingkungan bisnis[3]

Menurut [4] kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman padanorma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Mempunyai [5] kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan.



Pengembangan karir [6] menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui program pengembangan karir yang terstruktur, karyawan akan memiliki kejelasan arah karir, motivasi yang lebih tinggi, serta keterikatan yang kuat terhadap organisasi. Selain itu, kompetensi juga memainkan peran krusial dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Kompetensi [7] yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Pengembangan karir [8] adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain. Proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu karyawan untuk merencanakan karirnya dimasa sekarang dan masa depan.

Kompetensi[9] merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Kompetensi [10] adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi[5] karyawan yang baik dan memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat menunjang kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Salah satu sektor industri yang berkembang dengan pesat di Indonesia adalah industri Di Bidang Jasa Pelayanan Parkir . PT. Securindo Packatama Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang ini dengan fokus pada Sistem dan Jasa Pelayanan Parkir. Dalam mencapai tujuan dan target perusahaan, salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia, khususnya seluruh karyawan yang ada Di Perusahaan PT. Securindo Packatama indonesia. Karyawan, adalah seseorang yang menjual jasa (baik pikiran maupun tenaga) kepada suatu perusahaan atau organisasi dan menerima balas jasa atau kompensasi yang telah ditetapkan. Namun, seringkali ditemukan bahwa kinerja karyawan tidak optimal.

Pada konteks PT. Securindo Packatama Indonesia sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan layanan parkir, keberhasilan operasional sangat bergantung pada kinerja karyawan, khususnya generasi muda yang kini mulai mendominasi struktur tenaga kerja. Oleh karena itu, pemahaman mengenai efek pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Gen Z menjadi relevan untuk diteliti. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang tepat, sekaligus memperkuat literatur terkait manajemen kinerja di era generasi kerja baru

2. METODE PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat dua macam variabel. penelitian ini menggunakan variabel bebas/independen (X), variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Jadi, variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi [11].

Variabel X pada penelitian ini yaitu Pengembangan Karir (X1) dan Kompetensi (X2). Pada Variavel X1 yang menjadi indikator adalah Prestasi kerja, Eksposur dan Jaringan Kerja yang diambil dari [12]. Sementara untuk variabel Kompetensi, indikator penelitian terdiri dari Pengetahuan, Pemahaman, Keterampilan, Sikap dan Minat, yang bersumber dari [13].

Penelitian ini menggunakan kuesioner dan interview sebagai alat bantu dalam pengumpulan data. Setelah data di peroleh maka akan diolah dengan bantuan software SPSS. Dengan pengolahan data diharapkan dapat memperoleh hasil penelitian yang akurat. Dan penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu lainnya Adalah objek penelitian yang difokuskan pada karyawan yang termasuk dalam kategori Gen Z, sedangkan pada penelitian terdahulu lainnya tidak ada pengkategorian sampel penelitian yang di khususkan pada Gen Z.

2.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu kelompok sari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang di perlukan[14]. Populasi untuk penelitian ini adalah karyawan PT Securindo Packatama Indonesia sebanyak 45 orang dengan usia di bawah 30 tahun. Sementara itu sampel pada penelitian ini Adalah seluruh dari jumlah populasi sebanyak 45 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlaha populasi, yaitu *Non Probability Sampling Jenuh*[15]. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang berjumlah dibawah 100. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel sama dengan jumlah populasinya[11].



3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z

Berdasarkan analisis regresi, pengembangan karir yang diukur melalui indikator prestasi kerja, eksposur, dan jaringan kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Gen Z di PT. Securindo Packatama Indonesia. Hal ini berarti semakin baik perusahaan menyediakan kesempatan pengembangan karir, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Karyawan Gen Z memiliki orientasi karir yang kuat dan menuntut kejelasan jalur karir sejak awal mereka bergabung dalam perusahaan. Indikator prestasi kerja menjadi motivator penting karena Gen Z mengharapkan pengakuan atas kontribusi yang mereka berikan. Eksposur dalam bentuk pelatihan, rotasi kerja, atau peluang menampilkan kemampuan di hadapan manajemen senior juga meningkatkan rasa percaya diri dan keterlibatan mereka. Sementara itu, jaringan kerja membantu memperluas wawasan dan kolaborasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas.

Temuan ini selaras dengan teori manajemen karir yang menyatakan bahwa kejelasan arah karir mendorong peningkatan motivasi dan loyalitas, sehingga berdampak langsung pada pencapaian kinerja [12].

3.2 Pengaruh Kompetensi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel kompetensi, yang mencakup pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap, dan minat, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan karyawan Gen Z, mengingat generasi ini terbiasa dengan perkembangan teknologi dan cepat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja.

Indikator pengetahuan dan pemahaman memberikan dasar teoritis yang kuat dalam pelaksanaan tugas, sementara keterampilan menentukan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sikap yang positif, termasuk disiplin, tanggung jawab, dan kerjasama tim, mendukung iklim kerja yang produktif. Adapun minat memperlihatkan bahwa karyawan yang bekerja sesuai dengan bidang yang mereka sukai cenderung menunjukkan kinerja lebih tinggi.

Hasil ini mendukung pandangan bahwa kompetensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis, tetapi juga aspek non-teknis yang berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja [13].

3.3 Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Kompetensi (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z

Secara simultan, pengembangan karir dan kompetensi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Gen Z. Kedua variabel ini saling melengkapi: pengembangan karir memberikan arah dan motivasi, sementara kompetensi menyediakan bekal untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Berdasarkan sampel penelitian sebanyak 45 responden, dapat disimpulkan bahwa karyawan Gen Z di PT. Securindo Packatama Indonesia menuntut adanya keseimbangan antara peluang pengembangan karir dengan peningkatan kompetensi berkelanjutan. Tanpa kompetensi yang memadai, peluang karir tidak dapat dimanfaatkan secara optimal; sebaliknya, tanpa jalur karir yang jelas, kompetensi yang dimiliki karyawan berpotensi tidak memberikan dampak maksimal terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi praktis bagi perusahaan:

1. Program pengembangan karir terstruktur: Perusahaan perlu merancang sistem promosi, pelatihan, dan pengakuan prestasi kerja yang jelas agar Gen Z merasa dihargai.
2. Peningkatan kompetensi berkelanjutan: Penyediaan pelatihan teknis maupun soft skills menjadi kunci agar karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan.
3. Keterlibatan generasi muda: PT. Securindo Packatama Indonesia dapat memanfaatkan karakteristik Gen Z yang adaptif, inovatif, dan melek teknologi untuk meningkatkan efisiensi operasional.

4. PENGUJIAN

4.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 1 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,849	1,547		5,140	,000		
	X1	,321	,036	,163	2,654	,012	,961	1,040
	X2	,415	,050	,086	3,128	,003	,957	1,036

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji parsial, diketahui:

1. Variabel Pengembangan Karir (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,321 dengan nilai t-hitung 2,654 dan sig. $0,012 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di PT. Securindo Packatama Indonesia. Artinya, semakin baik pengembangan karir yang diberikan perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Variabel Kompetensi (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,415 dengan nilai t-hitung 3,128 dan sig. $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap, dan minat karyawan, maka semakin baik kinerja yang ditunjukkan.

Dengan demikian, kedua variabel independen terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

4.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,543	2	8,436	12,547	,000 ^a
	Residual	223,257	42	2,105		
	Total	212,800	44			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X1) dan Kompetensi (X2) secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai F-hitung 12,547 dan. Hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan layak, dan kedua variabel independen secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di perusahaan. sig. $0,000 < 0,05$.

4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,590 ^a	,462	,380	1,68505	1,754

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y



Nilai R^2 sebesar 0,462 menunjukkan bahwa 46,2% variasi Kinerja Karyawan Gen Z dapat dijelaskan oleh variabel Pengembangan Karir (X1) dan Kompetensi (X2). Sementara itu, sisanya sebesar 53,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa baik pengembangan karir maupun kompetensi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Gen Z di PT. Securindo Packatama Indonesia. Pengembangan karir memberikan arah dan motivasi, sedangkan kompetensi memberikan bekal nyata untuk melaksanakan pekerjaan. Keduanya secara simultan berkontribusi hampir setengah dari variasi kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu memberi perhatian khusus pada aspek ini dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu: Pengembangan karir (X1) yang diukur melalui indikator prestasi kerja, eksposur, dan jaringan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gen Z di PT. Securindo Packatama Indonesia. Semakin jelas jalur pengembangan karir yang disediakan perusahaan, semakin tinggi motivasi dan kinerja karyawan. Kemudian variable Kompetensi (X2) yang mencakup pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap, dan minat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompetensi yang baik membantu karyawan Gen Z bekerja lebih efektif, produktif, dan mampu mencapai target perusahaan. Dan secara simultan, pengembangan karir dan kompetensi memberikan kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan Gen Z. Kedua variabel ini saling melengkapi: pengembangan karir memberi arah dan motivasi, sementara kompetensi memberi bekal praktis untuk mencapai kinerja optimal.

REFERENCES

- [1] M. El Fikri, M. Nasir, and N. A. E. Poluan, "Digitalization of village tourism marketing in sustainability," in *Proceedings of International Conference on Finance Economics and Business (ICOFEB)*, Lhokseumawe: Universitas Malikulsaleh, 2024, p. 6. [Online]. Available: <https://proceedings.unimal.ac.id/icofeb/article/download/1072/775>
- [2] M. El Fikri, M. Nasir, and N. A. E. Poluan, "Model Digitalisasi Pemasaran Wisata Desa; Berbasis Perilaku Dan Kesiapan Masyarakat," *J. Penelit. Ilmu Sos. dan Hum.*, vol. 4, no. Desember, p. 89, 2024, doi: <http://dx.doi.org/10.47679/jrssh.v4i2.183> ISSN.
- [3] M. El Fikri, R. R. Prayogo, M. Nasir, and R. P. Sihombing, "Effectiveness of Content Marketing in Sustainable Tourism Destinations in Digital Marketing," *Int. J. Environ. Sci.*, vol. 11, no. 7, 2025, [Online]. Available: <https://theaspd.com/index.php/ijes/article/view/8927/6442>
- [4] M. Riyanda, "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.," Universitas Negeri Yogyakarta, 2017.
- [5] G. F. Lakoy, "Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara," *J. Emba J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, vol. 1, no. 4, 2013.
- [6] E. R. Putri, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (Lkc Dd) (Bachelor's Thesis, Fak. Ekonomi Dan Bisnis Uin Jakarta).," Uin Jakarta, 2020.
- [7] A. R. Shaputra and S. Hendriani, "Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru.," *J. Tepak Manaj. Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 1–17, 2015.
- [8] E. Supardi, "Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai.," *J. Geogr. Gea*, vol. 9, no. 1, 2016.
- [9] L. Ningsih, "Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Penyajian Laporan Keuangan (Studi Empiris Pada 17 Skpd Di Kota Bandung) (Doctoral Dissertation, Universitas Widyatama).," Universitas Widyatama, 2015.
- [10] M. Budhiningtias Winanti, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat).," 2011.
- [11] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 1st ed. Bandung: Alfabeta, 2022.
- [12] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.
- [13] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, 2017.
- [14] D. N. Pane, M. E. Fikri, and N. Siregar, "Upaya Peningkatan Repurchase Intention Melalui Sosial Media Dan Word of Mouth Terhadap Hotel Parbaba Beach Di Daerah Pariwisata Kabupaten Samsir.," *J. Manaj. Tools*, vol. 12, no. 1, pp. 12–20, 2020, doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- [15] M. P. Marihot Manullang, *Metode Penelitian Proses Penelitian Praktis*, 1st ed. Medan: Ciptapustaka Med, 2014.