

PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANGANSARI UTAMA (PSU) FREEPORT PROJECT*THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CHANGES AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN PT. PANGANSARI UTAMA (PSU) FREEPORT PROJECT*

Oleh:

Neysa Meryl Ozora¹Rita N. Taroreh²^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹ neyzameryl@yahoo.com² rita.taroreh@unsrat.ac.id

Abstrak: Suatu perusahaan menginginkan karyawannya untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, karena tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Perubahan Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pangansari Utama (PSU) Freeport *Project*. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu menggunakan sampel dengan kriteria-kriteria tertentu, sampel yang digunakan adalah 38 karyawan pada PT. Pangansari Utama (PSU) Freeport *Project Mile 68* Tembagapura dengan instrumen kuesioner digunakan sebagai pengumpul data. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian uji secara parsial menunjukkan bahwa Perubahan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji simultan menunjukkan bahwa Perubahan Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perusahaan yang terbuka terhadap perubahan akan dapat bertahan dalam persaingan dan semakin baik pengembangan karir yang dimiliki maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Perusahaan harus tetap mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan bersama.

Kata Kunci: perubahan organisasi, pengembangan karir, kinerja karyawan.

Abstract: Performance is the result of employees work achieved based on job requirements. This study aims to see the effect of Organizational Change and Career Development on Employees Performance in PT. Pangansari Utama (PSU) Freeport Project. The sampling method using purposive sampling method, with certain criteria, the sample used is 39 respondents in PT. Pangansari Utama (PSU) Freeport Project Mile 68 Tembagapura with questionnaire used as data collectors. The data analysis method used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis test. The partial test results showed that the Organizational Changes have a significant effect on Employees Performances, and Career Development have a significant effect on Employees Performances. The simultaneous test shows that the Organizational Changes and Career Development together have a significant effect on Employees Performance. Companies that are open to change will be able to survive in the competition and the better the career development they have, the better the performance of their employees. Companies must be able to maintain and improve the performance of their employees so that the employees can work effectively and efficiently and then they can achieve their goals.

Keyword: organizational changes, career development, employees performance.

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi dalam hal ini perusahaan. Suatu perusahaan menginginkan karyawannya untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, karena tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan (Mahsun, 2010:24). Perubahan dalam organisasi merupakan isu penting dalam suatu perusahaan, perubahan dapat memberikan kesempatan bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja dari yang sebelumnya. Perubahan adalah peralihan keadaan yang sebelumnya, perubahan tersebut tidak hanya berupa keadaan saja melainkan bisa berupa perubahan pola pikir dan perilaku suatu masyarakat. Jadi dapat disimpulkan bahwa perubahan dalam organisasi merupakan tindakan beralihnya suatu organisasi dari kondisi yang berlaku saat ini ke kondisi yang akan datang guna meningkatkan efektifitas. Sunaryo (2017) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa Perubahan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, besarnya pengaruh perubahan organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 95.6%. Mengingat pentingnya perubahan, perusahaan harus merubah cara mereka berpikir tentang suatu bisnis, tidak bisa lagi mengandalkan apa yang telah diraih, tetapi bagaimana mencari peluang untuk mengembangkan bisnis menjadi lebih baik lagi (Cummings dan Worley, 2008:88).

Karir adalah urutan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan dan yang menciptakan sikap dan perilaku tertentu pada diri seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran perusahaan akan pentingnya pengembangan karir karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan selalu tertantang untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Martoyo 2007:74). Bambulu, Lengkong, dan Lumintang (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin meningkat program pengembangan karir karyawan akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Untuk itulah, perusahaan yang terbuka terhadap perubahan akan dapat bertahan dalam persaingan dan semakin baik pengembangan karir yang dimiliki maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Perusahaan harus tetap mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan bersama.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Perubahan Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangansari Utama (PSU) Freeport Project
2. Pengembangan Karir terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangansari Utama (PSU) Freeport Project
3. Perubahan Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Pangansari Utama (PSU) Freeport Project

TINJAUAN PUSTAKA**Perubahan Organisasi**

Secara umum, pengertian perubahan organisasi dilihat dari prosesnya dapat diartikan sebagai: suatu perubahan yang direncanakan (*planned change*) yang sengaja dilakukan untuk mencapai efektifitas suatu organisasi (Cummings dan Worley, 2008:24). Perubahan Organisasi adalah tindakan beralihnya sesuatu organisasi dari kondisi yang berlaku kini menuju ke kondisi masa yang akan datang menurut yang di inginkan guna meningkatkan efektifitasnya (Winardi, 2010:2).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Martoyo 2007:74). Handoko (2008:123), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

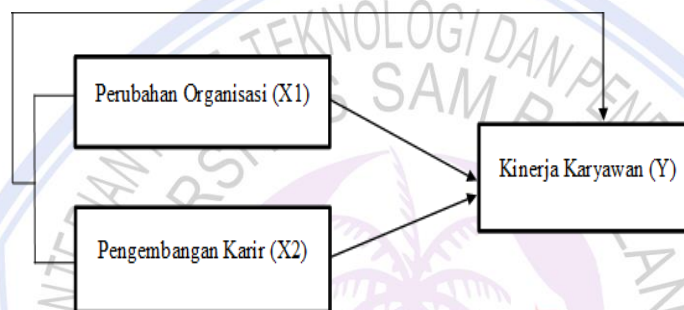
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Bangun (2012:231) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

Penelitian Terdahulu

Poluakan (2016) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Perubahan dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado, menyatakan bahwa variabel perubahan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bambulu, Lengkong, dan Lumintang (2018) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Pusat menyimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin meningkat program pengembangan karir karyawan akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teoritik, 2019

Hipotesis

H1: Perubahan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: Perubahan Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian asosiatif ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2007:89).

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Pangansari Utama (PSU) Freeport *Project*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Adapun tujuan dari metode ini untuk mendapatkan sampel yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Kriteria yang ditetapkan untuk memperoleh sampel adalah Karyawan Staff PT. Pangansari Utama Freeport *Project Mile 68* Tembagapura. Karyawan Staff PT. Pangansari Utama Freeport *Project Mile 68* Tembagapura yang memenuhi persyaratan dalam sampel penelitian ini ditetapkan sebanyak 38 karyawan.

Jenis Dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu berupa kuesioner. Sumber Data yang digunakan adalah data primer yang berupa kuesioner dan data sekunder yang berupa jumlah karyawan, gambaran umum, visi dan misi PT. Pangansari Utama (PSU) Freeport *Project Mile 68* Tembagapura.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner). Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden yang ingin diselidiki (Walgito, 2010:72).

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dengan melakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu, dan uji hipotesis. Pengujian dilakukan untuk menguji apakah data dalam penelitian ini sah atau valid, alat ukur yang digunakan stabil dan dapat diandalkan, terdistribusi normal dan tidak memiliki gejala multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas serta tidak terdapat autokorelasi. Metode analisis regresi linier berganda dinilai dari koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Data dapat dikatakan valid apabila nilai *Pearson Correlation* diatas 0.3 dengan nilai tingkat signifikansi dibawah 0.05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat ukur (kuesioner) yang digunakan tersebut stabil dan dapat diandalkan untuk mengukur informasi yang diperlukan. Kriterianya apabila nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 dikatakan bahwa kuesioner tersebut reliabilitasnya tinggi.

Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan analisis grafik (normal P-Plot) regresi, jika menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Kriterianya apabila nilai *Tolerance* > 0.10 dan nilai *VIF* < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode *scatterplot* regresi.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi linier ada atau tidak korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau periode sebelumnya.

Analisis Regresi Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perubahan organisasi dan pengembangan karir.

Persamaan regresi linier bergandanya adalah:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Pengujian Hipotesis**Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan antara Perubahan Organisasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Priyatno (2011:258) mengemukakan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Priyatno (2011:252) mengemukakan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai T hitung dengan T tabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Uji Validitas				
Variabel	No. Item Pernyataan	Nilai	Signifikan	Keterangan
Perubahan Organisasi	1	0.601	0.000	Valid
	2	0.641	0.000	Valid
	3	0.644	0.000	Valid
	4	0.812	0.000	Valid
	5	0.626	0.000	Valid
	6	0.661	0.000	Valid
	7	0.701	0.000	Valid
	8	0.593	0.000	Valid
Pengembangan Karir	1	0.800	0.000	Valid
	2	0.866	0.000	Valid
	3	0.756	0.000	Valid
	4	0.603	0.000	Valid
	5	0.778	0.000	Valid
	6	0.820	0.000	Valid
	7	0.603	0.000	Valid
	8	0.851	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	1	0.780	0.000	Valid
	2	0.652	0.000	Valid
	3	0.692	0.000	Valid
	4	0.842	0.000	Valid
	5	0.772	0.000	Valid
	6	0.634	0.000	Valid
	7	0.424	0.000	Valid
	8	0.840	0.000	Valid
	9	0.749	0.000	Valid
	10	0.723	0.000	Valid

Sumber: Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat seluruh nilai *Pearson Correlation* pada seluruh nomor item pernyataan setiap variabel diatas 0.3 dengan tingkat signifikansi dibawah 0.05. Dengan demikian, data kuesioner tersebut dinyatakan *valid*.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Uji Reabilitas		
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Perubahan Organisasi	0.805	Reliable
Pengembangan Karir	0.893	Reliable
Kinerja Karyawan	0.887	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan tersebut stabil dan dapat diandalkan. Berdasarkan tabel 2, seluruh variabel dinyatakan *reliable* karena nilai *Alpha Cronbach* > 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik P-P Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa data yang ada tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari Grafik P-P Plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error Beta						
1	(Constant)	10.527	4.332		2.430	.020		
	Perubahan Organisasi	.465	.142	.419	3.274	.002	.671	1.490
	Pengembangan Karir	.499	.137	.466	3.646	.001	.671	1.490

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Melihat hasil pada tabel 3, hasil perhitungan *Tolerance* menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0.1 dengan nilai *Tolerance* variabel independen yaitu Perubahan Organisasi sebesar 0.671 dan Pengembangan Karir sebesar 0.671. Sementara itu, hasil perhitungan nilai VIF lebih dari 10, di mana masing-masing rasio mempunyai nilai yaitu Perubahan Organisasi nilai VIF sebesar 1.490 dan nilai VIF

dari variabel Pengembangan Karir sebesar 1.490. Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.785 ^a	.616	.594	2.38398	1.778

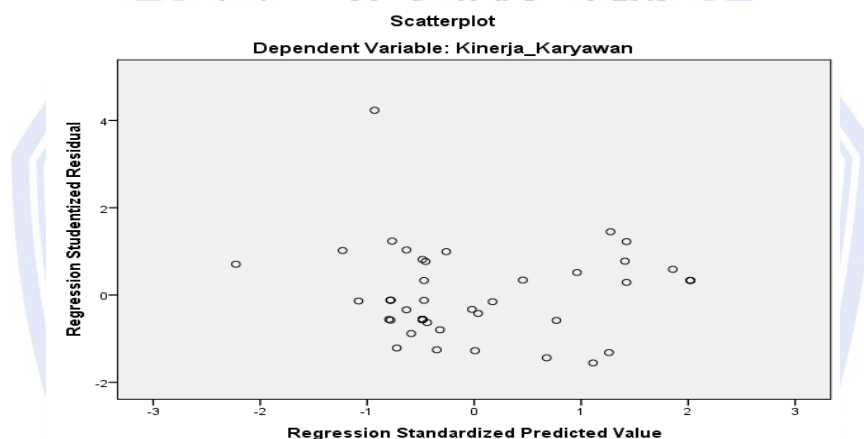
a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Perubahan_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Melihat hasil pada tabel 4, nilai Durbin-Watson sebesar 1.778, pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 38 (n), dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka di tabel Durbin-Watson akan didapat nilai dU sebesar 1.5937. Karena nilai Durbin-Watson hitung sebesar 1.778 lebih besar dari batas atas (dU) sebesar 1.5937 dan kurang dari $(4 - 1.5937 = 2.4063)$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Melihat hasil pada gambar 3, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis dari tabel 3, dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 10.527 + 0.465 X_1 + 0.499 X_2 + e$$

Konstanta dari persamaan regresi linier berganda adalah 10.527 dan bertanda positif, menjelaskan bahwa jika Perubahan Organisasi dan Pengembangan Karir nilainya adalah 0 (nol), maka Kinerja Karyawan adalah sebesar 10.527. Koefisien regresi untuk variabel Perubahan Organisasi adalah sebesar 0.465 dan bertanda positif, menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Perubahan Organisasi sementara Pengembangan Karir diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan yaitu kenaikan sebesar 0.465. Koefisien regresi untuk variabel Pengembangan Karir adalah sebesar 0.499 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Pengembangan Karir sementara Perubahan Organisasi diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan yaitu kenaikan sebesar 0.499.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0-1. Tabel 4 menunjukkan nilai R^2 yang dihasilkan sebesar 0.616 atau 61.6%. Angka ini menjelaskan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Perubahan Organisasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) sebanyak 61.6%, sedangkan sisanya sebesar 38.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F (Simultan)**Tabel 5. Hasil Uji F**

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319.424	2	159.712	28.102	.000 ^b
	Residual	198.918	35	5.683		
	Total	518.342	37			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Perubahan_Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23, 2019

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa hasil analisis menghasilkan nilai Fhitung sebesar 28.102 sementara Ftabel sebesar 3.27 ini berarti nilai Fhitung > Ftabel, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0.000 sehingga H_0 diterima dan H_a diterima. Hal ini menjelaskan bahwa dalam penelitian ini variabel Perubahan Organisasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Uji T

Hasil uji T pada tabel 3 menunjukkan bahwa Perubahan Organisasi diperoleh angka thitung sebesar 3.274 > ttabel sebesar 2.03011 dan taraf signifikansi lebih kecil dari = 0.05 yaitu sebesar 0.002 dengan demikian maka H_1 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan dari Perubahan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Pengembangan Karir diperoleh angka thitung sebesar 3.646 > ttabel sebesar 2.03011 dan taraf signifikansi lebih kecil dari = 0.05 yaitu sebesar 0.001, dengan demikian maka H_2 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan dari Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan**Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel Perubahan Organisasi diperoleh angka t hitung lebih besar dari t table, artinya ada pengaruh yang signifikan dari Perubahan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Artinya komposisi perubahan organisasi mempengaruhi kemampuan karyawan PT. Pangarsari Utama (PSU) Freeport Project dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Kansal and Singh (2016), Sunaryo (2017), namun penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Hasanah dan Aima (2018), Tambuwun, Tewal dan Dotulong (2018) dimana Perubahan Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel Pengembangan Karir diperoleh angka thitung lebih besar ttabel, artinya ada pengaruh yang signifikan dari Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. Artinya komposisi pengembangan karir mempengaruhi kemampuan karyawan PT. Pangarsari Utama (PSU) Freeport Project dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika perusahaan memiliki sistem pengembangan karir yang baik, akan memicu kinerja karyawan untuk bekerja dengan baik karena kepuasan karyawan akan sistem pengembangan karir tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Bambulu, Lengkong, dan Lumintang (2018) serta Kembuan, Lengkong dan Pandowo (2018), dimana Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP**Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Perubahan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Perubahan Organisasi dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah:

1. Perubahan Organisasi terbukti berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan, tetapi disarankan kepada perusahaan untuk tetap memperhatikan komposisi perubahan organisasi dalam hal ini perubahan struktur, strategi, sumber daya manusia dan teknologi karena kinerja karyawan akan menentukan seberapa baik perusahaan dalam berinovasi dan melakukan perubahan yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Pengembangan Karir terbukti berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan, tetapi tetap disarankan kepada perusahaan untuk tetap menjaga dan meningkatkan sistem pengembangan karir yang dibutuhkan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat terjaga dan terus meningkat ke yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambulu, M., Lengkong, P. dan Lumintang, G. 2018. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SulutGo Pusat. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174 Volume 6 Nomor 4, Hal. 2508-2517 September 2018. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18192/17719>. Diakses pada 17 Juli 2019.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga, Bandung.
- Cummings, T. G., and Worley, C. G. 2008. *Organizational Development and Change*. 9th ed. Mason, Ohio.
- Handoko, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasanah, R. dan Aima, M. H. 2018. Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Manajemen Pusat Pengkajian dan Pengembangan Islam Jakarta. Indikator: *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. ISSN 2598-6783 Volume 2 Nomor 1 Hal. 71-89. <http://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator/issue/view/253>. Diakses pada 22 Maret 2019.
- Kansal, K., and Singh, A. 2016. *Impact Of Organization Change On Employees Performance in Maruti Suzuki*. *International Journal of Research in IT and Management*, Volume 6 Issue 11, pp. 16-21. <http://euroasiapub.org/wp-content/uploads/2016/12/2IMNov-4215-1.pdf>. Diakses pada 27 Februari 2019.
- Mahsun, M. 2010. *Kinerja Manajemen Karyawan*. Edisi Kedua. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara, A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Poluakan, F. 2016. Pengaruh Perubahan dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174 Volume 4 Nomor 3, Hal. 1057-1067, September 2016. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/14579/14150>. Diakses pada 25 November 2018.
- Priyatno, D. 2011. *Buku Saku SPSS : Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sunaryo, S. 2017. Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja karyawan Di PT. Sisirau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. ISSN 2580-4170 Volume 18 Nomor 1, Hal. 101-114, April 2017. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1101/1544>. Diakses pada 1 Februari 2019.

Tambuwun, C., Tewel, B., dan Dotulong, L. 2018. Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN 2303-1174 Volume 6 Nomor 4, Hal. 1938-1947, September 2018. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20915/20602>. Diakses pada 12 Januari 2019.

Walgito, B. 2010. *Pengantar Psikologi Umum*. Penerbit Andi, Yogyakarta.

Winardi, J. 2010. *Manajemen Perubahan*. Kecana Prenada Media Group, Jakarta.

