

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

## Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan, dan Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Perencanaan Karier

Abid Ibnu Husen<sup>1</sup>, Lili Karmela Fitriani<sup>2</sup>, Odang Supriatna<sup>3</sup>

Universitas Kuningan

e-mail: [20191710013@uniku.ac.id](mailto:20191710013@uniku.ac.id)<sup>1</sup>, [lili@uniku.ac.id](mailto:lili@uniku.ac.id)<sup>2</sup>, [odang.supriatna@uniku.ac.id](mailto:odang.supriatna@uniku.ac.id)<sup>3</sup>

### **Abstract.**

*This research was conducted to find out and provide advice in the form of program recommendations and company policies related to the influence of work culture, leadership, and employee involvement on employee performance through career planning at the Puspita Cipta Group (PCG) Oil and Gas Unit in Kuningan Regency. The method used is quantitative with a questionnaire distribution technique. The population taken was 230 people with details: 80 Head Office employees, 60 from SPPBE, 54 from Gas Stations (SPBU), and 36 from BPT. Based on proportional calculations from Taro Yamane's theory (Riduwan, 2015: 65) by determining the number of samples using the formula  $n = N / Nd^2 + 1$ , so that a sample of 146 respondents emerged with details: 51 from the Central Office, 38 from SPPBE, 32 from Gas Stations (SPBU), and 25 employees from BPT. The questionnaire distribution data collected was then processed by testing validity, reliability testing, and hypothesis testing. This research resulted in a discussion that work culture and employee involvement have a positive and significant effect on career planning and employee performance, leadership has no effect on career planning and employee performance, career planning can mediate work culture and employee involvement on employee performance, and career planning cannot mediate leadership on employee performance. The conclusion is that in improving employee performance, companies must optimize the function of work culture, leadership, and employee involvement through career planning.*

### **Keywords:**

*work culture; career planning; employee involvement; employee performance; oil and gas*

## PENDAHULUAN

*Employee performance* atau kinerja karyawan di dalam perusahaan atau organisasi ini sangat penting. Perusahaan mengharapkan bisnis atau usaha mereka bertahan lama dan mampu bersaing dengan segala kondisi. Karena itu, perusahaan harus selalu memiliki strategi operasional tetap berjalan dan keuangan stabil, sehingga

perusahaan bisa terus menunjukkan eksistensinya.

Pada era digital ini, karyawan perlu memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tepat untuk menghadapi tantangan dan peluang yang muncul. Oleh sebab itu, perusahaan juga perlu memperbarui cara meningkatkan kemampuan dan potensi

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

karyawan yang sesuai dengan perkembangan zaman.

Anwar Prabu Mangkunegara (2000) menyebutkan bahwa SDM di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan itu merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan berjalan wajar. Dengan pengaturan manajemen SDM secara profesional, diharapkan seluruh karyawan bekerja secara produktif.

Mangkunegara (2000) juga mengungkapkan, “Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung dengan produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.” Apabila selaras dengan persoalan yang saat ini tengah dihadapi banyak perusahaan, maka tidak terlambat perusahaan merumuskan cara-cara profesional untuk memiliki SDM yang produktif, yang siap memajukan perusahaan apa pun kondisinya, yaitu dengan cara meningkatkan kinerja untuk karyawan.

Puspita Cipta Group (PCG) sebagai perusahaan berkembang yang unit utama bisnis migas (minyak dan gas), yaitu mitra PT Pertamina dalam penyaluran BBM (bahan bakar minyak) dan gas LPG 3 kg yang berkantor di pusat di kota kecil Kabupaten Kuningan, dalam pembahasan ini, merasakan juga kondisi yang di mana bahwa kemajuan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas karyawannya. Pada fase pascapandemi ini, PCG ingin melakukan pengembangan usaha dan tidak hanya pada sektor migas, tapi perusahaan merasa terkendala SDM.

PCG telah melewati masa Covid-19 dan perusahaan pun memiliki kesadaran untuk adaptif dengan regulasi dan kemajuan

teknologi serbadigital saat ini, karena itulah organisasi melakukan invasi bisnis. Namun, permasalahan utama mereka tidak sepenuhnya karyawan bisa diajak akselerasi memajukan perusahaan.

Manajemen puncak dalam persoalan ini memberikan penilaian bahwa kinerja karyawan perusahaan hanya berorientasi pada pekerjaan, sedangkan untuk kewajiban tingkatkan keterampilan dan pengetahuan menghadapi tantangan dan peluang yang muncul belum maksimal. Sehingga perusahaan alami kemandekan, dan produktivitas SDM menurun, karena belum bisa imbangi target perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan selain peran dari budaya kerja yang dimiliki perusahaan dan pengaruh kepemimpinan di perusahaan, peran penting lainnya yang cukup berpengaruh adalah keterlibatan karyawan itu sendiri di dalam perusahaan, baik dalam menyelesaikan tanggung jawab pencapaian target maupun dalam interaksi sesama karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Pada praktiknya, setiap karyawan harus dikelola secara profesional dalam melaksanakan tugas dan perannya dalam bekerja. Berdasarkan pendapat tersebut bahwa ketika perusahaan ingin memiliki perusahaan yang terus melaju pesat dalam kondisi apa pun dengan didukung oleh SDM yang berkinerja dan berdaya saing tinggi, baik pengaruh dari dalam maupun dari luar, maka perusahaan dapat menyeimbangkan antara kebijakan perusahaan dengan kondisi serta kemampuan karyawannya terarah dan terencana.

Dalam menanggapi fenomena tersebut penulis melakukan wawancara terhadap perusahaan yang menjadi objek penelitian, Puspita Cipta Group yang selanjutnya disebut PCG, pada unit bisnis Migas (Minyak dan Gas) sebagai usaha utama perusahaan pada

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

bulan Januari 2022, yang diwakilkan oleh direksi PCG, para pemangku kebijakan yang terdiri dari asisten direktur bagian operasional dan bagian pengembangan usaha, serta GM HRD.

Dari hasil wawancara pendahuluan tersebut, penulis menemukan fenomena sebagai berikut: (1) karyawan merasa stagnan dengan posisi pekerjaan mereka, (2) karyawan yang terlibat pada setiap kegiatan hanya itu-itu saja, (3) perusahaan menganggap banyak karyawan yang tidak mau naik level jabatan, (4) karyawan banyak yang lebih mencari aman, sedangkan perusahaan membutuhkan karyawan bisa terus berkembang untuk memegang banyak posisi penting pada pengembangan usaha, dan (5) kinerja karyawan selalu menurun, karena belum dapat mengimbangi perencanaan dan langkah-langkah pengembangan usaha.

Perusahaan mengalami suatu gap di antara pemangku kebijakan perusahaan dan sebagian besar karyawan, suatu fenomena yang terjadi pada sebuah perusahaan yang telah lebih dari 25 tahun berdiri, dan memiliki banyak karyawan yang lebih dari sepuluh tahun bekerja. Selain itu, kemandekan karier dari sejumlah karyawan, yang menumpuk di bawah tanpa ada peningkatan level, dan secara perhitungan penjenjangan karier mereka bisa mendapat posisi yang lebih, bahkan bisa memenuhi kebutuhan pengembangan usaha perusahaan saat ini. Meninjau permasalahan tersebut, penulis menyimpulkan bahwa untuk mendukung kinerja karyawan ini membutuhkan variabel penyeimbang, yaitu perencanaan karier.

Penulis dapat memberikan gambaran awal perusahaan yang menjadi objek penelitian sebelum melakukan langsung penelitian dan menyimpulkan hasilnya di Unit Migas Puspita Cipta Group, dengan melakukan survey pendahuluan pada bulan

Maret 2023. Survey dilakukan untuk memperoleh data awal sebagai asesmen penelitian, yaitu apakah perusahaan sudah optimalkan kinerja karyawan atau tidak.

Berdasarkan pemaparan pentingnya profesionalisme perusahaan dalam kelola SDM untuk mendukung setiap aktivitas pengembangan usaha, dan kebutuhan urjen perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan perencanaan karier, yang dipengaruhi oleh budaya kerja, kepemimpinan, dan keterlibatan karyawan, penulis tertarik dan serius melakukan penelitian tesis di perusahaan yang telah berdiri 25 tahun dan sekarang merambah pada bisnis rumah sakit dan agrowisata ini. Namun, karena bisnis utamanya pada bidang Migas, jadi populasi dan sampel yang diambil pun hanya dari kantor pusat, dan unit bisnis Migas: SPPBE (Stasiun Pengisian dan Penyaluran Bulk Elpiji), SPBU (Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum), dan BPT (Bengkel Pemeliharaan Tabung LPG).

Penulis beranggapan besar bahwa penelitian atas permasalahan yang dialami PCG ini sangat penting, dan hasilnya dimaksimalkan agar tidak sekadar asal selesai sebagai salah satu syarat penulis meraih gelar magister manajemen, tapi bisa menjadi bagian pengembangan keilmuan dan rujukan bagi perusahaan lain yang ingin melakukan pengembangan atau invasi bisnis.

Penelitian ini pun merujuk pada penelitian sebelumnya terkait kinerja karyawan, budaya kerja, kepemimpinan, dan keterlibatan karyawan, dan dengan melihat permasalahannya, penulis memasukan variabel mediator, yaitu perencanaan karier berdasarkan fenomena gap yang terjadi di lapangan dengan penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini pun penulis fokuskan pada **“Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan, dan Keterlibatan**

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

**Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perencanaan Karier di Unit Migas Puspita Cipta Group (PCG) di Kabupaten Kuningan”.**

### KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

#### Kerangka Teoritis

Dalam jurnal penelitian Denok Kurniashi dan Dyah Retna Puspita (2017), peneliti menyebutkan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan artinya jika budaya kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan dalam penelitian Nisifa Prila Anisa, Elia Cahyani, dan Zilma Juwita (2023), menuliskan hasil perencanaan SDM dan budaya organisasi memiliki hubungan yang terkait terhadap produktivitas kinerja SDM, dan perencanaan SDM dan budaya organisasi berpengaruh besar terhadap kinerja SDM.

Dalam penelitian yang ditulis Raja Bahrial Akbar (2013), bahwa kepemimpinan, pengembangan karier, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dan dari penelitian jurnal dari Ahmaluddin dan Rafian Joni (2018), peneliti menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh faktor kepemimpinan dan pengembangan karier, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

Berdasarkan penelitian jurnal Nurul Indayati, Thoyib, dan Armanu Rofiaty (2012), menuturkan hasil bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara keterlibatan karyawan, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dari jurnal milik Regina Mamahit, Greis M. Sendow, dan Genita G. Lumintang (2016), bahwa perencanaan karier dan keterlibatan

kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan secara parsial perencanaan karier tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan Fabian Michele Paseki (2013) dalam penelitiannya mengimplikasikan bahwa program kualitas kehidupan kerja dan kinerja yang baik dapat memacu semangat karyawan dalam meningkatkan kinerja dan level jabatan mereka.

Dalam penelitian Nova Indriyani (2019), peneliti menerangkan bahwa budaya organisasi tidak pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan keterlibatan pegawai tidak pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Sedangkan dalam penelitian lain, Angga Lestiana Putra (2018) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh secara positif signifikan terhadap pengembangan karier. Pendapat penulis dari kedua penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa budaya kerja, kepemimpinan, dan keterlibatan karyawan tidak bisa langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### Hipotesis

Hipotesis yang dapat ditentukan dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian sebagai berikut:

- $H_1$  = Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Perencanaan Karier.
- $H_2$  = Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Perencanaan Karier..
- $H_3$  = Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif terhadap Perencanaan Karier.
- $H_4$  = Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- e.  $H_5$  = Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- f.  $H_6$  = Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- g.  $H_7$  = Perencanaan Karier berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- h.  $H_8$  = Perencanaan Karier dapat memediasi pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- i.  $H_9$  = Perencanaan Karier dapat memediasi pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
- j.  $H_{10}$  = Perencanaan Karier dapat memediasi pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Metode Penelitian

Penelitian dilakukan di sebuah perusahaan besar yang bergerak pada bidang Migas (minyak dan gas), penyaluran BBM dan gas LPG, serta retail, kesehatan dan agrowisata, yaitu Puspita Cipta Group (PCG), yang berdomisili di kota kecil di Wilayah III Cirebon, Kabupaten Kuningan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Dalam melakukan penelitian SDM ini penulis menggunakan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Metode yang digunakan adalah metode survey. Penulis mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X), variabel dependen (Y), dan variabel intervening (Z).

Sumber data pada sebuah penelitian ilmiah terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Contoh untuk data primer ini adalah data yang diperoleh dari responden

melalui kuesioner, forum diskusi kelompok atau FGD (forum group discussion), dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber atau informan langsung yang ditentukan sesuai objek penting.

Sedangkan untuk contoh dari data sekunder ini ialah catatan atau dokumentasi perusahaan, yakni berupa absensi karyawan, laporan kedisiplinan, publikasi perusahaan, cacatan prestasi kerja, dan data yang dibutuhkan untuk asesmen kinerja karyawan dan perencanaan karier di perusahaan. Atau bisa juga laporan-laporan yang dibukukan atau arsip penelitian-penelitian sebelumnya yang dibuat untuk referensi dan bahan studi pengembangan ilmu.

Untuk populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, penulis mengambil populasi dari karyawan Kantor Pusat Puspita Cipta Group sejumlah 80 karyawan, karyawan SPBU 54, karyawan SPPBE 60 orang, dan karyawan BPT 36 orang. Jadi total populasi yang diambil dalam penelitian ini sejumlah 230 orang karyawan.

Sedangkan untuk sampel, penulis mengambil teknik pengambilan sampel non-probabilitas melalui teknik purposif. Hasil perhitungan pengambilan sampel didapat total 146 sampel dari karyawan Kantor Pusat Puspita Cipta Group sejumlah 51 karyawan, karyawan SPBU 34, karyawan SPPBE 38 orang, dan karyawan BPT 23 orang.

Dalam penelitian ini, digunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu melalui angket, wawancara, observasi, dokumen dan media massa. Dalam penelitian ini penulis juga menggunakan kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan jawaban yang tepat dari rumusan masalah yang diambil.

**ENTREPRENEUR**  
**Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan**  
**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka**  
 Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941  
 Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Kuesioner dikatakan valid atau sah jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji signifikansi dalam uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n – 2, dengan alpha 0,05.

Untuk mengetahui validasi pertanyaan, maka setiap pertanyaan penelitian ini harus dapat dilihat nilai hubungannya dengan nilai total dari seluruh pertanyaan tersebut, melalui total jawaban dan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*:

$$R_{xy} = \frac{n(XiY) - (\sum Xi \sum Y)}{\sqrt{\{(n\sum Xi) - (\sum Xi)^2\} - \{(n\sum Y) - (\sum Y)^2\}}}$$

Di mana:

n = Jumlah sampel

Xi = jawaban responden pertanyaan ke-1

Y = Total jawaban responden

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Metode yang paling sering digunakan dalam uji reliabilitas adalah Cronbach Alpha, Split Half (Spearman Brown) dan KR 20. Cronbach Alpha adalah

metode uji reliabilitas untuk skala kuesioner interval dan ordinal. Adapun rumus Cronbach Alpha adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{1}{k} \right) - \left( \frac{1 - \sum \sigma b^2}{k-1} \right) \sigma^2$$

Di mana:

r<sub>11</sub> = reliabilitas instrument

k = banyaknya item pertanyaan

s<sup>2</sup> = standar deviasi

p = jumlah jawaban ya

q = jumlah jawaban tidak

Construct reliability dengan nilai 0,60 atau lebih menunjukkan reliabilitas yang baik, sedangkan reliabilitas 0,60 – 0,70 masih dapat diterima dengan syarat validitas indikator dalam model tersebut baik (Ghozali, 2016).

Pada penelitian yang dilakukan, semua item pertanyaan pada masing-masing variabel memiliki nilai r hitung > r tabel, dan berdasarkan hal tersebut maka dapat diputuskan bahwa masing-masing item pertanyaan telah valid.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Setelah validitas diketahui, maka untuk sampai kepada hasil dan pembahasan, perlu juga diketahui hasil reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
1.	Budaya kerja	0.894	<b>Reliabel</b>
2.	Kepemimpinan	0.956	<b>Reliabel</b>
3.	Keterlibatan Karyawan	0.864	<b>Reliabel</b>
4.	Kinerja Karyawan	0.870	<b>Reliabel</b>
5.	Perencanaan Karier	0.899	<b>Reliabel</b>

Sumber: Output SPSS, 2023

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Data sebaran kuesioner yang dikumpulkan kemudian diolah dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan pengujian hipotesis. Dimana menghasilkan beberapa hasil sebagai berikut. Pertama, Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Perencanaan Karier, artinya bahwa lingkungan kerja atau dukungan sekitar (suasana kerja yang nyaman dan kepedulian antar karyawan) memicu bahkan memacu karyawan untuk melakukan perencanaan karier di perusahaan.

Kedua, Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Perencanaan Karier. Artinya peran pemimpin dalam kebutuhan karyawan untuk melakukan perencanaan karier belum memberikan dampak serta dukungan yang besar di perusahaan. Sedangkan fungsi dari pemimpin adalah memberikan arahan, menyampaikan inspirasi atau keteladanan dan motivasi, dan melakukan dukungan karier pada setiap bawahan atau mitra kerja .

Ketiga, Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif terhadap Perencanaan Karier. Artinya ketika karyawan kebutuhan utama yang secara pribadi terpenuhi, seperti mendapat pekerjaan yang jelas dan gaji yang sesuai, mereka tanpa diminta pun akan melakukan kontribusi lebih kepada perusahaan, yaitu suka dimintai pendapat, dilibatkan dalam setiap momen penting atau kegiatan kecil perusahaan, dan dihargai setiap pekerjaan yang dihasilkan itu dijadikan sebagai kebutuhan secara organisasi mereka.

Keempat, Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya

semakin bagus budaya kerja yang diterapkan di perusahaan dan membuat karyawan cocok serta nyaman dalam bekerja atau berinteraksi sesama karyawan, maka semakin bagus atau meningkat pula performa (kinerja) karyawan untuk perusahaan.

Kelima, Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya memang suatu fenomena khusus di perusahaan, kepemimpinannya belum memberi pengaruh terhadap perencanaan karier dan kinerja karyawan. Peran pemimpin adalah kunci atas kebijakan, semakin berpengaruh positif dia maka semakin baik kinerja karyawannya.

Selanjutnya, keterlibatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin baik atau kondusif keterlibatan setiap karyawan di perusahaan, maka akan semakin baik serta kondusif untuk perusahaan. Perusahaan yang melibatkan karyawannya, yang sesuai kompetensi dan posisi jabatannya akan mendapatkan nilai tambah, yaitu menambah dukungan akan visinya atau peranan setiap karyawannya.

Berikutnya, Perencanaan Karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya perencanaan karier di Unit Migas Puspita Cipta Group memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawannya. Ketika setiap karyawan merasa dilibatkan dalam setiap aktivitas perusahaan, adanya penghargaan atas pekerjaan atau ide-ide, menikmati juga budaya perusahaan yang membuat mereka loyal, dan interaksi sesama karyawan yang

## **ENTREPRENEUR**

### **Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan**

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka**

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

membuat karyawan tidak mau pindah tempat kerja, maka karyawan di perusahaan tersebut memiliki kesadaran dan kebutuhan untuk membuat perencanaan karier mereka sehingga kinerja mereka lebih meningkat dan signifikan.

Selain itu, Perencanaan Karier dapat memediasi pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya perencanaan karier yang dilakukan karyawan dapat memberikan peranan penting berpengaruhnya budaya kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, melakukan perencanaan karier di perusahaan harus selalu ditingkatkan sebagai salah satu budaya kerja di perusahaan. Perencanaan karier ini memberikan dampak positif bahwa karyawan dapat menghargai dirinya dan pekerjaannya, sehingga mereka merasa penting untuk menentukan karier mereka. Hal itu pun bisa memotivasi karyawan lain untuk memiliki karier yang bagus di kantor.

Kemudian, selanjutnya dinyatakan bahwa dari hasil penelitian, Perencanaan Karier tidak dapat memediasi pengaruh

Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya perencanaan karier dalam penelitian ini tidak dapat memberikan dampak atau peranan dalam mendukung pengaruh kepemimpinan di perusahaan terhadap kinerja karyawannya. Oleh sebab itu, penulis dapat memberi kesimpulan khusus bahwa kepemimpinan di perusahaan belum berdampak peran dan fungsinya terhadap kinerja karyawan. Perencanaan karier berjalan sendiri dan tidak berkaitan atau bersinggungan dengan kepemimpinan, atau kepemimpinan sendiri yang tidak terlibat dalam kepemimpinan setiap karyawan di perusahaan.

Terakhir, Perencanaan Karier dapat memediasi pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya perencanaan karier memiliki peranan dalam mendukung keterlibatan karyawan untuk memberikan pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perencanaan karier dapat menstimulus setiap karyawan agar berkontribusi lebih dengan terlibat dalam setiap aktivitas perusahaan sehingga itu meningkatkan kinerja mereka.

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

#### SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Riset ini menghasilkan pembahasan bahwa budaya kerja dan keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karier dan kinerja karyawan, kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap perencanaan karier dan kinerja karyawan, perencanaan karier dapat memediasi budaya kerja dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan, dan perencanaan karier tidak dapat memediasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya adalah dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mengoptimalkan fungsi budaya kerja, kepemimpinan, dan keterlibatan karyawan melalui perencanaan karier.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku

- Al-rasyd, Harun. (1994). *Dasar-Dasar Statistika Terapan*, Bandung: Program Pascasarjana, Unpad
- Fahmi, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta
- Hersey P. & Blanchard K. (1986). *Management of Organizational Behavior. Utilizing Human Resources*. New Jersey: Engle-Wood Cliffs
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management (14th ed.)*. London: Pearson.
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Jaya.
- Veithzal Rivai (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. (Edisi Ke-5) Yogyakarta: Rajawali Pers
- Winardi (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung : Kencana

#### Jurnal

- Abdul Kadir Alamudi, Nazaruddin Malik, Achmad Mohyi. 2021. *Pengaruh Empowering Leadership dan Self Efficacy Terhadap Employees' Work Engagement dengan Work Meaningfulness Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. Kutai Timber Indonesia)*.
- Ahmaluddin, Rafian Joni. 2018. *The Effect of Leadership and Career Development with Performance on Banten Province Bawaslu Employees*.
- Ananda Fortunisa, Nurhayati Agustin, Jordy Revindra, M. Fadhil R., Nani Septriyana, Rida Anisa, Rifqy Fauzan. 2018. *Pengaruh Perencanaan Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. OSO Securitas, Tbk*.
- Angga Lestiana Putra. 2018. *Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karier Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Madiun*.
- Cyntia Mahadika dan Moch. Aminudin Hadi. 2018. *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jolin Permata Buana Kota Batam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Penghubung Provinsi Riau di Jakarta)*.
- Diyawan, Nurizka Ayu. 2019. *Pengaruh Perencanaan Karier dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur*.
- Fabian Michele Paseki. 2013. *Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan*

## ENTREPRENEUR

### Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

- Karier pada Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Suluttenggo Malut di Manado.*
- Fitria. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan karier, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Metro Batavia.*
- Hasrul Hasra. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare.*
- Karsono, Denok Kurniasih, Dyah Retna Puspita (2017). *Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DAOP 5 Purwokerto.*
- Nisifa Prila Anisa, Elia Cahyani, Zilma Juwita. 2023. *Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia.*
- Nova Indriyani. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Polsek Tigapanah Kab. Karo, Sumatera Utara.*
- Nurul Indayati, Thoyib, Armanu Rofiaty. 2012. *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya).*
- Raja Bahrial Akbar. 2013. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karier, Regina Mamahit, Greis M. Sendow, Genita G. Lumintang. 2016. The Effect ff Career Planning and Job Involvement on Work Productivity at Department of Culture and Tourism UPTD Cultural Park North Sulawesi.*
- Ronal Regen, Zulfikri, Zubir, Roze Putradinata, Safrinus. 2021. *The influence of organizational culture, motivation and job satisfaction on employee performance at the Sungai Penuh City Health Office.*
- Siti Sarah. 2019. *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Xsport Internasional Makassar.*
- Valentina Monoarfa, Zuchri Abdussamad, Fahrid Matiti. 2018. *The Influence of Career Planning and Development on Employee Performance at the Regional Staffing Agency of Gorontalo Province.*