

Pengaruh Pengembangan Karir, Kecerdasan Emosional, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusatrans Anugerah Makmur

Oleh:

Ardansyah Vian Aryana

Sumartik

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Maret, 2025

Pendahuluan

Perusahaan logistik memiliki peran penting dalam mendukung rantai pasok berbagai industri. Mereka bertanggung jawab dalam memastikan barang dapat sampai ke tujuan dengan tepat waktu dan dalam kondisi yang baik. Namun, di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, banyak perusahaan logistik menghadapi tantangan signifikan terkait kinerja karyawannya

Beberapa permasalahan umum yang sering dihadapi oleh Perusahaan yang bergerak dibidang logistik mulai dari rendahnya produktivitas, ketidaktepatan dalam penyelesaian tugas, efisiensi kerja yang kurang optimal serta kurangnya motivasi karyawan

Pendahuluan

PT. Nusatrans Anugerah Makmur (salah satu cabang), merupakan perusahaan yang bergerak di bidang logistik di Indonesia, yang juga berupaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya dibanding sebelumnya.

Namun, salah satu permasalahan utama yang dihadapi ialah ketidakefisienan dalam kinerja karyawan, yang berdampak pada penurunan produktivitas dan efisiensi.

GAP

Program pengembangan karir yang efektif tidak hanya memfasilitasi karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja (Mustaan & Hamdi, 2022). Meskipun hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian (Larasati et al., 2023).

Kecerdasan emosional (EQ) memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja karyawan di tempat kerja yang mana mengacu pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain (Fauzi et al., 2023). Namun pada penelitian (Rahmawati, 2022) menyatakan sebaliknya.

Self efficacy atau keyakinan diri terhadap kemampuan menyelesaikan tugas, juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan, terutama dalam menghadapi tantangan teknologis (Yuliniar et al., 2023). Hal tersebut berbanding terbalik dengan yang dikemukakan pada penelitian (Abdul Kadir, 2018).

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nusatrans Anugerah Makmur?
- Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nusatrans Anugerah Makmur?
- Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nusatrans Anugerah Makmur?

Literatur Review

❑ Pengembangan Karir (X1)

(Mustaan & Hamdi, 2022), Mencakup serangkaian kegiatan formal yang dirancang oleh organisasi untuk membantu pengembangan karyawan, dengan tujuan menciptakan keseimbangan antara aspirasi karir individu dan jenjang karir yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

(Junita & Soesanto, 2023) menyebutkan ada beberapa indikator yakni :

- Pelatihan
- Mutasi
- Perencanaan Karir
- Pengembangan Karir Individu
- Pengembangan Yang Didukung Manajemen

❑ Kecerdasan Emosional (X2)

(Fauzi et al., 2023), Emosional intelligence pada dasarnya adalah kemampuan seseorang dalam mengelola emosinya. Ketika emosi terkontrol dengan baik, tugas yang dilakukan menjadi lebih lancar tanpa memunculkan masalah psikologis bagi karyawan.

(Karambut et al., 2023) & (Gowa, 2023) menyebutkan ada beberapa indikator yakni :

- *Self Awareness*
- *Self-Regulation*
- *Social Awareness*
- *Relationship Management*
- *Adaptability*

Literatur Review

❑ Self Efficacy (X3)

(Azizi et al., 2021), Self-efficacy merupakan panduan untuk tindakan yang telah dikonstruksikan dalam perjalanan pengalaman interaksi sepanjang hidup individu.

(Safinska et al., 2024) & (Kusumo & Afandi, 2020) menyebutkan ada beberapa indikator yakni :

- Keyakinan terhadap Kemampuan Tugas
- Kemampuan Mengatasi Tantangan
- Keadaan Individu Lain
- Penetapan Tujuan
- Keadaan Fisiologis

❑ Kinerja Karyawan (Y)

(Lumanauw, 2022), Untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

(Nur Hanifah, 2019), (Irfan et al., 2021) & (Sakinah, 2019) menyebutkan ada beberapa indikator yakni :

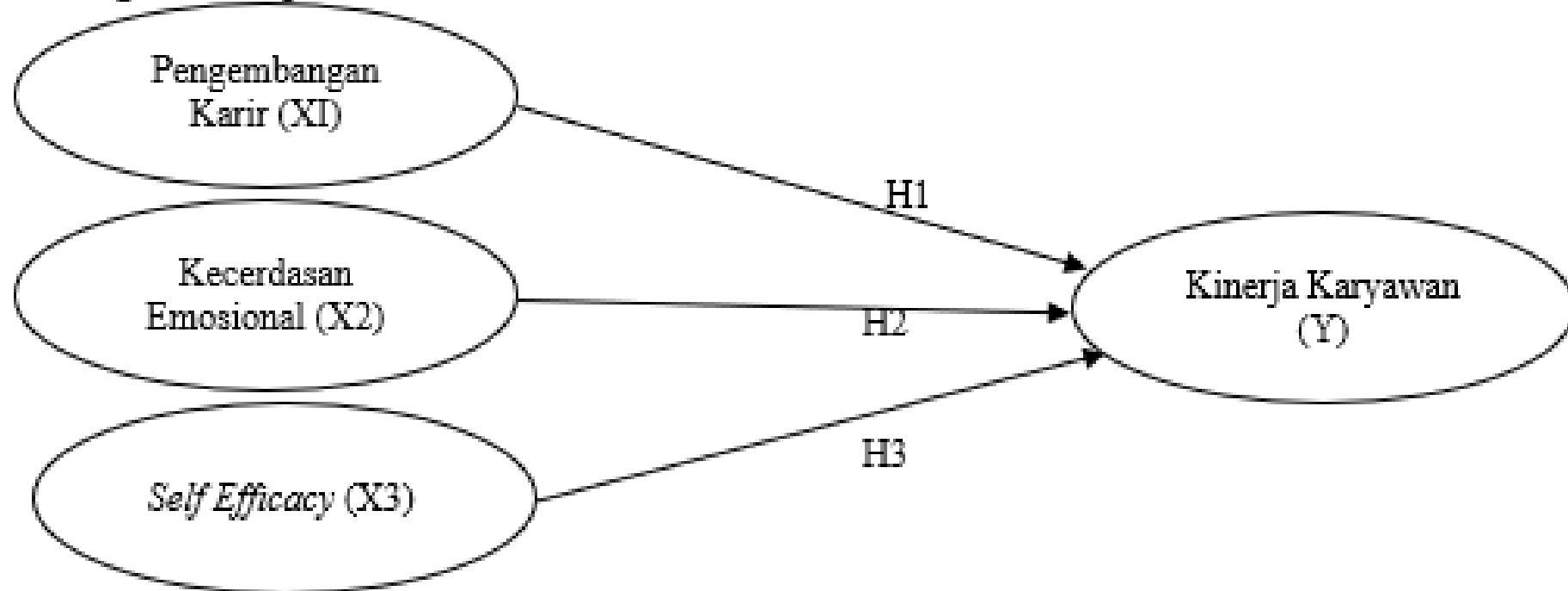
- Kualitas
- Efektivitas
- Kedisiplinan
- Ketepatan Waktu
- Efisiensi

Metode

- Menggunakan Kuantitatif
- Penelitian ini dilakukan di PT. Nusatrans Anugerah Makmur, Surabaya
- Populasi berjumlah 71 karyawan.
- Menggunakan census sampling atau sampling jenuh
- Pengambilan dan pengumpulan data menggunakan kuesioner google form (1-5 likert)
- Menggunakan *software* SmartPLS versi 4 untuk menganalisi data. Outher model (Validitas Konvergen, validitas diskriminan, realibilitas komposit). Dan Inner Model (R-Square, Pengujian Signifikasi Jalur)

Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- ❑ H1 : Pengembangan Karir (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
(Mustaan & Hamdi, 2022), (Junita & Soesanto, 2023), (Development, 2023)
- ❑ H2 : Kecerdasan Emosional (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
(Fauzi et al., 2023), (Hanah, 2019), (Karambut et al., 2023), (Hadi & Frinaldi, 2022)
- ❑ H3 : *Self Efficacy* (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)
(Azizi et al., 2021), (Sakinah, 2019), (Yuliniar et al., 2023), (Abubakar H. Ahmad et al., 2020)

Hasil

❑ Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen diuji berdasarkan nilai Outer Loading, indikator dengan nilai Loading Factor serendah 0,5 masih dapat diterima apabila indikator tersebut tetap dianggap relevan terhadap konstruknya. (Sarstedt et al., 2020). Outer Loading berisi nilai dari masing-masing loading factor, dimana hasil tersebut menunjukkan tiap nilai loading factornya memenuhi syarat. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan memiliki validitas konvergen yang baik.

❑ Uji Validitas Diskriminan

Berdasarkan hasil cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading yang lebih tinggi pada konstruknya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Pada variabel Pengembangan Karir (X1), indikator X1.1 memiliki nilai loading tertinggi sebesar 0,695, yang lebih besar dibandingkan nilai kontruk lain pada konstruk X1. Hasil ini menegaskan bahwa setiap indikator lebih merepresentasikan konstruknya sendiri, sehingga memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Hasil

❑ Uji Reliabilitas

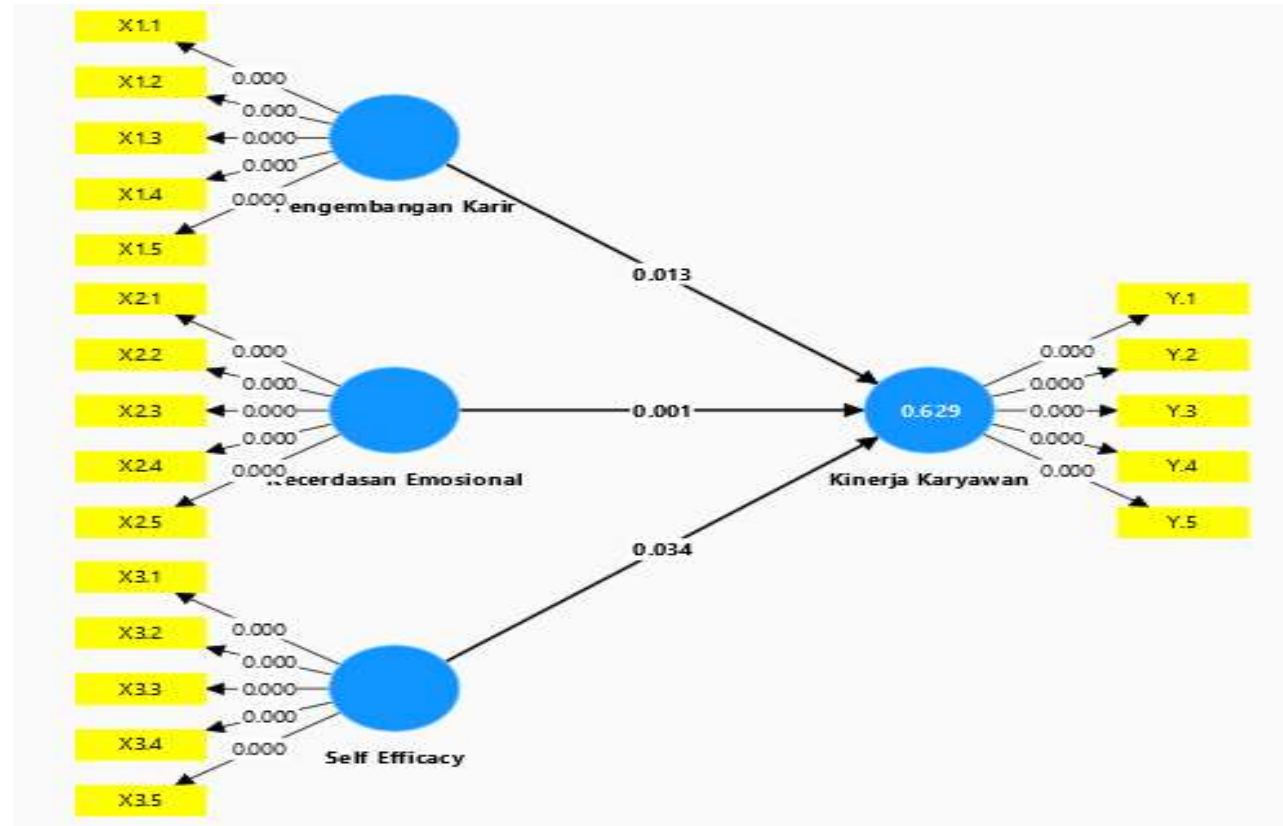
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Note
Kecerdasan Emosional	0.589	0.751	Reliable
Kinerja Karyawan	0.710	0.810	Reliable
Pengembangan Karir	0.622	0.767	Reliable
Self Efficacy	0.729	0.821	Reliable

Hasil construct reliability dan validity, CA 0.5 masih dianggap cukup untuk dilakukan penelitian. Pada model PLS-SEM, hal tersebut dapat dipertimbangkan karena Composite Reliability (CR) lebih direkomendasikan dibandingkan Cronbach's Alpha karena CR menghasilkan pengukuran yang lebih tepat dalam konteks model prediktif (Hair et al., 2019). Maka hasil tersebut dapat dinyatakan reliable.

Hasil

Inner Model

Setelah model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel, analisis model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel laten. Berikut adalah gambar dari inner model :



Gambar : *Bootstrapping Test Results*

Hasil

❑ Uji R-square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.629	0.612

Berdasarkan hasil uji R² yang ditampilkan pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel dependen, yaitu Kinerja (Y), memiliki nilai R² 0,629 atau sebesar 62,9%, yang berarti bahwa variabel independen, yaitu X1, X2, X3 mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 62,9%. Nilai ini termasuk dalam kategori moderat, sementara sisanya, yaitu 37,1%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil

❑ Uji Hipotesis

	Origin Sample	T-statistics	P values	Note
Pengembangan Karir -> Kinerja Karyawan	0.292	2.482	0.013	Diterima
Kecerdasan Emosional -> Kinerja Karyawan	0.380	3.352	0.001	Diterima
Self Efficacy -> Kinerja Karyawan	0.222	2.126	0.034	Diterima

- H1 : hasil yang di peroleh nilai koefisien pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 0.292 dimana T-values sebesar $2.482 > T\text{-tabel} (1,96)$, dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H2 : perolehan nilai koefisien kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan sebesar 0.380 dimana T-values sebesar $3.352 > T\text{-tabel} (1,96)$, dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H3 : nilai koefisien *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan sebesar 0.222 dimana T-values sebesar $2.216 > T\text{-tabel} (1,96)$, dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

❑ **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dampaknya terhadap kinerja karyawan terlihat pada efisiensi kerja yang meningkat. Sebagai contoh, setelah mengikuti program pelatihan yang diadakan oleh PT. Nusatrans Anugerah Makmur, karyawan menunjukkan peningkatan dalam produktivitas mereka, seperti dalam pencapaian target kerja yang lebih cepat dan lebih baik.

❑ **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dampaknya terhadap kinerja karyawan terlihat pada peningkatan efisiensi kerja. Sebagai contoh, di PT. Nusatrans Anugerah Makmur, setelah program pengembangan kecerdasan emosional diterapkan, karyawan melaporkan penurunan jumlah konflik internal antar tim

❑ **Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan kemampuan untuk menetapkan tujuan yang terukur, karyawan dapat lebih fokus dalam pekerjaan mereka, mengurangi kebingungan, dan meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Sebagai contoh, di PT. Nusatrans Anugerah Makmur, setelah penerapan penetapan tujuan yang jelas dalam proses kerja, karyawan menunjukkan peningkatan efisiensi dalam mencapai target mingguan dibandingkan sebelum diterapkan.

Simpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir, kecerdasan emosional, dan self-efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nusatrans Anugerah Makmur. Secara keseluruhan, temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya dan menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut merupakan elemen kunci dalam pengembangan sumber daya manusia untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi.

Referensi

- [1] A. Sumekar, E. Erlina, R. Br. Bukit, and C. Situmeang, “Meningkatkan Kinerja Perusahaan Logistik Dengan Pendekatan Pengendalian Operasional,” *Pros. Fak. Ekon. Dan Bisnis Univ. Dharmawangsa*, vol. 1, no. 1, pp. 9–14, 2022, doi: 10.46576/prosfeb.v1i1.31.
- [2] D. Risma, “Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan: penelitian eksperimen,” *EDUCHILD Pendidik. dan Sos.*, vol. 1, no. 1, pp. 86–97, 2012, [Online]. Available: <http://stiepena.ac.id/wp-content/uploads/2012/11/pena-fokus-vol-4-no-2-40-45.pdf>
- [3] N. E. Desiana, “1_Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya),” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 7, no. 2, pp. 382–392, 2019.
- [4] F. Sani and A. Annisa, “PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PEMEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN,” *Tjyybjb.Ac.Cn*, vol. 27, no. 2, pp. 635–637, 2019.
- [5] A. Fauzi, I. Putri, N. A. Fauziah, and S. Klarissa, “Pengaruh Pelatihan , Motivasi Kerja , dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja),” vol. 4, no. 4, pp. 498–505, 2023.

Referensi

- [6] E. E. Sembiring, “Pengaruh Insentif Keuangan, Komitmen Karyawan, Self Efficacy, Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Dalam Kondisi Fairness,” KRISNA Kumpul. Ris. Akunt., vol. 13, no. 1, pp. 96–104, 2021, doi: 10.22225/kr.13.1.2021.96-104.
- [7] E. Junita and R. Soesanto, “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jin Hee Indonesia, Kabupaten Tangerang Info Artikel,” J. Penelit. Manaj., pp. 34–46, 2023.
- [8] N. Larasati, T. Kuspriyono, and L. D. Warpindyastuti, “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Windita Putri Bahari,” J. Penelit. Ekon. Manaj. dan Bisnis, vol. 2, no. 4, pp. 68–81, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i4.2559>
- [9] V. C. Gowa, “PENGARUH STRES KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ESTA DANA VENTURA CABANG GOWA,” vol. 5, no. 1, pp. 1–12, 2023.
- [10] Yuliniar, B. Hadisaputro, and Y. N. Supriadi, “Analisis Penerapan e-Kinerja dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kreatif di Jakarta Integritas sebagai Moderasi,” Yudishtira J., vol. 3, no. 2, p. 2023, 2023.

