



---

## ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 MADIUN

Tutut Ayu Permatasari  
Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun  
email: tututayu36@yahoo.com

---

### *Abstract*

*In an agency or organization employee career development is very important for the success of the organization in achieving a planned goal. Career is a pattern of work and is closely related to one's experience. Career development is the process of improving individual work abilities that are achieved to achieve the desired career. This research was conducted at PT. PLN (Persero) UP3 Madiun. This study aims to determine the factors that influence employee career development at PT. PLN (Persero) UP3 Madiun. The population in this study were employees of PT. PLN (Persero) UP3 Madiun with a total sample of 55 respondents. The data analysis technique used is factor analysis. The results showed that there were three factors that influenced the career development of an employee including social factors with the initial variable attitudes of employers / co-workers, training, company policy, loyalty to the organization. Whereas the supporting factors of employee career development are personal factors which consist of fate, education, and achievement as well as psychological factors which consist of experience in working out of flexibility, performance. Dominant factors that influence are Attitudes of employers or coworkers which have the largest loading factor value of 0.798.*

*Keywords: Career, Career Development*

### **Abstrak**

Di dalam sebuah instansi atau organisasi pengembangan karir karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai sebuah tujuan yang direncanakan. Karir merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman seseorang. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai untuk mencapai karir yang diinginkan. Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Madiun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan pada di PT. PLN (Persero) UP3 Madiun. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Madiun dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis faktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh tiga faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan diantaranya faktor sosial dengan variabel awal sikap atasan/rekan kerja, pelatihan, kebijakan perusahaan, kesetiaan terhadap organisasi. Sedangkan faktor pendukung pengembangan karir karyawan adalah faktor pribadi yang terdiri dari nasib, pendidikan, dan prestasi serta faktor psikologis yang terdiri dari pengalaman kerja keluwesan bergaul, kinerja. Faktor Dominan yang mempengaruhi adalah Sikap atasan atau Rekan Kerja yang mempunyai nilai faktor loading terbesar 0,798.

Kata Kunci: karir, pengembangan karir.

---



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan orang yang bekerja untuk suatu organisasi baik itu manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja (Wirawan, 2015:2). Setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, dimana memiliki kompetensi, kewirausahaan, pengetahuan, dan keterampilan, kesehatan fisik dan jiwa yang prima, jika tidak sebuah organisasi tersebut akan kurang berjalan dengan baik.

Manusia akan berperan aktif pada setiap kegiatan dalam suatu perusahaan dikarenakan manusia berperan menjadi seorang perencana, pelaku, serta penentu terwujudnya sebuah tujuan. (Hasibuan, 2000:10). Terdapat unsur-unsur manajemen yang terdiri dari: *market, materials, machines, methode, money*, dan *man*. (Hasibuan, 2000:1).

Dalam era globalisasi pengembangan sumber daya manusia menjadi tombak keberhasilan pada suatu organisasi atau perusahaan, sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya yang handal dan profesional. Pengembangan sumber daya manusia yang berdaya guna akan membuat tujuan perusahaan tercapai, hal ini dikarenakan karyawan merupakan aset penting bagi organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang efektif dan efisien serta memajukan seluruh kemampuan dapat menerapkan satu dari langkah yang harus dilaksanakan ataupun diaplikasikan oleh pihak manajemen ialah merancang dan menerapkan perencanaan melalui pengembangan karier terhadap seluruh karyawan, pada dasarnya pengembangan sebuah karier berorientasi pada berkembangnya perusahaan dalam menghadapi tantangan dimasa yang akan datang.

(Rivai, 2011:262) dalam (Kerja, Pelatihan, Nyoman, Candra, & Ardana, 2016) mengatakan karier merupakan representasi dari sebuah pola aktivitas yang berhubungan erat dengan segala bentuk pengetahuan selama seseorang didalam periode kerjanya. Prestasi kerja yang tinggi akan sangat mempengaruhi jenjang karier seseorang yang dikembangkan pada organisasi tersebut, karena prestasi kerja seorang karyawan merupakan penentu, bagi keberlangsungan karier seseorang. Apabila seorang karyawan memiliki prestasi kerja yang bagus maka semakin baik penilaian perusahaan terhadap dirinya, sebaliknya jika prestasi seorang karyawan buruk, perusahaan akan memberikan citra yang negatif terhadap karyawan tersebut.

Wirawan (2015:432) berpendapat bahwa karier merupakan persepsi penilaian akan urutan pekerjaan, jabatan, atau tugas yang dilaksanakan oleh seorang karyawan serta upah yang diterimanya sepanjang mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Akan tetapi ada pendapat yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2001:77) dalam Gusti Ayu (2017) bahwa pengembangan karier merupakan segala aktifitas terkait dengan kepegawaian yang memberi bantuan para pegawai dalam menyusun karier dimasa yang akan datang, dengan tujuan baik organisasi maupun pegawai bisa berkembang dengan maksimal.

Pengembangan karir merupakan hal yang utama untuk pegawai serta organisasi, dikarenakan adanya sebuah hubungan antara organisasi dan melalui karier pegawai (Armstrong, 2001) dalam (Ratih, 2017).

Rivai (2008:290) dalam Gusti Ayu (2017) mengungkapkan bahwa maksud dari program karier adalah untuk menyesuaikan anatara tujuan serta kebutuhan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia, maka pembentukan sebuah sistem pengembangan karier yang dirancang dengan baik mampu menyesuaikan kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan. Sedangkan Sutrisno (dalam Gusti Ayu, 2017) menyebutkan terdapat faktor-faktor yang berperan menentukan karier yaitu faktor nasib, prestasi, pendidikan, pengalaman dan sikap atasan ataupun rekan kerja. (Zainullah, dkk 2013) yang dikutip oleh (Ni Putu, 2017) mengatakan pengalaman merupakan sebuah proses pembelajaran serta bertambahnya perkembangan potensi tingkah laku baik dari tingkat pendidikan formal maupun non formal. Pengalaman ialah hal penting didalam mencapai suatu karir. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) sebetulnya berbeda tetapi mempunyai banyak persamaan dimana keduanya memiliki hubungan erat dengan pemberian bantuan untuk bisa maju pada tingkat pengetahuan, keterampilan, dan kecerdasan yang lebih lanjut (Hasibuan, 2001:83).

Keberadaan perusahaan di Indonesia salah satunya adalah PT..PLN (Persero) UP3 Madiun yang merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang ditunjuk oleh pemerintah sebagai Pemegang Izin Usaha Ketenagalistrikan Untuk Kepentingan Umum (PIUKU) melalui UU No. 30 tahun 2009 yang mengurus semua aspek kelistrikan di Indonesia. Jumlah Pegawai yang terdiri dari 55 karyawan dengan pendidikan terendah SMA Dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.1. Tingkat pendidikan karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Madiun**

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SMA/SMK	23
Diploma	7
Sarjana	25
Jumlah	55

Sumber: data diolah, (2018)

Dari tabel 1.1 diatas menunjukkan fenomena yang ada di PT.PLN (Persero) UP3 Madiun didalam pengembangan karier bagi seorang karyawan meliputi promosi jabatan bagi setiap departemen, pendidikan, pengalaman, prestasi yang dimiliki seorang pegawai dimana direksi lebih sering memprioritaskan pada karyawan yang berpendidikan tinggi Sarjana dibandingkan dengan karyawan pendidikan SMA untuk menduduki posisi kepala pada tiap bagian. Pada karyawan yang berpendidikan mayoritas Sarjana jelas dapat atau memiliki peluang mengembangkan karir, sehingga karyawan yang berpendidikan SMA juga masih bisa untuk mengembangkan karir



walaupun dengan peluang yang sedikit atau dengan melanjutkan kuliah untuk tetap dapat memiliki kesempatan mengembangkan karirnya. Karyawan yang mempunyai pendidikan Sarjana walaupun sama-sama mempunyai kinerja yang baik dan tingkat pendidikan SMA telah memiliki pengalaman serta telah lama bekerja, serta bagi karyawan baru ataupun setiap karyawan wajib mengikuti diklat dalam satu tahun sekali, maka dari itu selain mengikuti kegiatan tersebut pengembangan karier perlu diprioritaskan dan dapat dilaksanakan. Hal ini diketahui dari hasil pengamatan pada karyawan perusahaan tersebut merupakan karyawan tetap yang telah lama bekerja namun memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan kriteria pengembangan karir, maka karyawan tersebut tetap mendapatkan kesempatan pengembangan karir.

Karyawan dengan motivasi kerja yang rendah memiliki kecenderungan lalai akan tanggung jawab pekerjaannya dimana salah satunya mengenai ketidakhadiran yang bisa dilihat dari absensi *finger print*. Motivasi kerja yang rendah bisa teridentifikasi dari adanya penyimpangan perilaku pegawai di dunia kerja. Salah satu cara yang dilakukan pihak manajemen PT. PLN (Persero) UP3 Madiun untuk menenangkan hati dan pikiran serta semangat dalam bekerja sehingga dapat bekerja lebih baik mengembangkan karirnya serta menekan stress kerja dengan mengadakan Outbond Pendidikan dan pelatihan bagi seorang karyawan juga dilakukan dan wajib diikuti bagi karyawan baru dalam waktu satu tahun sekali.

Dari adanya fenomena tersebut dengan contoh perusahaan yang secara langsung dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka hal tersebut menarik untuk diteliti apakah faktor sumber daya manusia dapat memberikan dampak maksimal serta memberikan keuntungan bagi perusahaan. Disamping itu pengembangan yang telah dilakukan mampu bertahan dalam persaingan global. Atas dasar tersebut peneliti mengambil judul: "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) UP3 MADIUN".

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

Sumber daya manusia memiliki posisi penting didalam organisasi, dimana unsur manusia itu memiliki peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. MSDM adalah manajemen fungsional dimana sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen suatu organisasi yang bekerja untuk organisasi, agar terciptanya nilai ekonomi dan sosial secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2015 : 21).

Pengembangan (*development*) merupakan fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. (Hasibuan, 2000:68) mengatakan pengembangan merupakan sebuah usaha dalam rangka meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan jabatan. (Wirawan, 2015: 193) mendefinisikan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai suatu program



pembelajaran yang disengaja dan dapat dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu dengan tujuan antara lain dapat mengembangkan kinerja SDM dan kinerja organisasi, serta dapat mengembangkan pengetahuan, kompetensi sikap, perilaku dan motivasi SDM.

Pengembangan karir pada dasarnya beorientasi pada perusahaan dalam menjawab beberapa tantangan dimasa depan. Kondisi yang demikian yang ada dzaman sekarang perusahaan untuk tetap membina karir para karyawannya secara terencana dan berkelanjutan. Wirawan (2015:432) mendefinisikan pengembangan karier adalah suatu proses pengembangan karir karyawan melalui suatu proses karier assesmen, perencanaan karier, pelatihan ketrampilan, serta penempatan pegawai didalam posisi yang cocok. Pengembangan karir ialah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang yang berkualifikasi tersedia saat dibutuhkan (Mondy,2010:228) dalam Widya, dkk (2015)

Bentuk-bentuk dari pengembangan karier menurut Wahyudi (2007:166) dalam Gusti Ayu (2017) yang terdiri dari: Pendidikan dan Pelatihan merupakan upaya dalam rangka peningkatan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan yang dapat menambah *knowledge* serta ketrampilan. (2) Mutasi atau yang disebut dengan pemindahan/perubahan posisi/jabatan serta pekerjaan seorang pekerja yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal.(3) Demosi merupakan suatu bentuk mutasi secara vertikal yang berupa penurunan pangkat/jabatan/pekerjaan pada tingkat yang lebih rendah. Setiap karyawan harus memikul tanggung jawab atas perkembangan karier serta kemajuan karier yang telah dialaminya.

Manfaat pengembangan karir menurut Sulistyani (2009:228) yang dikutip oleh (Soffi, 2018), ada 6 manfaat diantaranya:

1. Wahana untuk mengembangkan bakat serta kemampuan karyawan
2. Dapat mengurangi subyektif didalam sebuah promosi.
3. Mengembangkan prestasi karyawan.
4. Mencegah terjadinya karyawan yang minta untuk berhenti dengan alasan pindah kerja.
5. Dapat memberi kepastian dimasa yang akan datang
6. Memperoleh tenaga yang cakap, dan terampil didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Madiun yang terletak di Jl. MT Haryono Nomor 30 Kota Madiun, dilakukan selama 4 bulan yaitu bulan Maret 2019 hingga Juni 2019.

Jenis penelitian ini ialah metode kuantitatif dengan pendekatan eksploratif menggunakan data primer. Pengumpulan data dilakukan melalui survei, wawancara, serta kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis faktor merupakan suatu teknik analisis digunakan untuk mengurangi (*reduction*) dan meringkas (*summarization*) semua variabel terikat yang akan diuji untuk dicari sebuah komponen faktornya. Proses analisis faktor yang pertama memilih faktor (pengujian dengan nilai KMO dan MSA), kedua mengekstraksi atau pembentukan faktor (metode *PrincipalComponent* dengan nilai *eigen value*), ketiga Merotasi faktor (pengelompokan komponen kedalam faktor dengan melihat nilai *factor loading*), keempat Interpretasi hasil analisis (penamaan faktor).

Variabel *independen* (X) atau faktor awal didalam penelitian ini adalah Kebijakan perusahaan (X<sub>1</sub>), Pendidikan (X<sub>2</sub>), Pelatihan (X<sub>3</sub>), Pengalaman Kerja (X<sub>4</sub>), Kesetiaan terhadap Organisasi (X<sub>5</sub>), Keluwesan Bergaul (X<sub>6</sub>), Sikap atasan dan Rekan kerja (X<sub>7</sub>), Prestasi(X<sub>8</sub>), Kinerja (X<sub>9</sub>), Nasib (X<sub>10</sub>).

Teknik pengambilan sample didalam penelitian ini adalah *Nonprobability sampling* dengan teknik yang digunakan jenis *sampling* jenuh, dikarenakan jumlah karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Madiun sejumlah 55 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas , apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dimana besarnya  $r_{tabel} = 0,2656$  dengan signifikansi 5%

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel Awal	Item	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Status
1.	Kebijakan Perusahaan	V1	0,359	0,2656	Valid
2.	Pendidikan	V2	0,461	0,2656	Valid
3.	Pelatihan	V3	0,566	0,2656	Valid
4.	Pengalaman Kerja	V4	0,461	0,2656	Valid
5.	Kesetiaan terhadap organisasi	V5	0,601	0,2656	Valid
6.	Keluwesannya bergaul	V6	0,396	0,2656	Valid
7.	Sikap atasan/Rekan kerja	V7	0,496	0,2656	Valid
8.	Prestasi	V8	0,488	0,2656	Valid



9.	Kinerja	V9	0,483	0,2656	Valid
10.	Nasib	V10	0,474	0,2656	Valid

**Tabel 3. Uji Reliable**

<i>Reliability Statistics</i>		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
.802	.804	10

Berdasarkan tabel diatas tersebut diperoleh nilai koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,802 yang menunjukkan nilainya  $< 0,7$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing variable dalam kuisioner yang telah digunakan dalam penelitian ini *reliable* untuk digunakan terhadap analisis selanjutnya yaitu analisis faktor.

### 1. Hasil Analisis Faktor Memilih Variabel

Hasil dari penelitian yang diolah menggunakan output SPSS 17 untuk data 10 pernyataan yang dijawab 55 responden diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4. KMO and Bartlett's test**

T a b e l O utput	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.756
	Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	137.203
		Df	45
		Sig.	.000

SPSS 17 diperoleh nilai *KMO* sebesar 0,756 diatas 0.5 serta nilai signifikansi *Bartlett's test of sphericity* adalah 0,000 makabisa disimpulkan bahwa analisis faktor tepat digunakan untuk menyederhanakan kumpulan 10 variabel.

**Tabel 5. Hasil Uji MSA (Measure Off Sampling Adequacy)**

No.	Variabel awal	Nilai MSA
1.	Kebijakan Perusahaan	0,802
2.	Pendidikan	0,828
3.	Pelatihan	0,684
4.	Pengalaman kerja	0,663
5.	Kesetiaan terhadap organisasi	0,717
6.	Keluwesannya bergaul	0,861
7.	Sikap Atasan/Rekan kerja	0,743
8.	Prestasi	0,808
9.	Kinerja	0,839
10.	Nasib	0,777

Nilai MSA, dengan melihat *anti image Correlation* diatas 0,5, yang berarti dari 10 variabel awal dapat dianalisis lebih lanjut.

### Factoring dan Rotasi

#### Communalities

**Tabel 6. Communalities**

	Initial	Extraction
V1	1.000	.595
V2	1.000	.552
V3	1.000	.721
V4	1.000	.729
V5	1.000	.622
V6	1.000	.572
V7	1.000	.691
V8	1.000	.456
V9	1.000	.403
V10	1.000	.638

b



el *Communalitiess* menerangkan berapa persen faktor maupun variabel baru yang terbentuk dari analisis dapat menerangkan *varians* dan variabel tersebut. Dari variabel 1 kebijakan perusahaan diperoleh nilai *Communalities* extraction 0,595, artinya 59,5% faktor yang terbentuk akan mampu menerangkan *varians* dari variabel kebijakan perusahaan, demikian dengan variabel yang lain.

### Total Variance Explained

**Tabel 7. Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loading		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative%
1	3.659	36.595	36.595	3.659	36.595	36.595
2	1.307	13.074	49.669	1.307	13.074	49.669
3	1.012	10.122	59.791	1.012	10.122	59.791
4	.846	8.456	68.247			
5	.710	7.104	75.351			
6	.687	6.869	82.220			
7	.621	6.205	88.425			
8	.465	4.648	93.074			
9	.443	4.432	97.506			
10	.249	2.494	100.000			

Pada tabel Total Variance Explained, dari 10 variabel yang dianalisis dapat dikelompokkan menjadi 3 faktor yang terbentuk dengan nilai *eigen* lebih besar dari 1.

**Tabel 8. Faktor Sebelum Rotasi**

Component Matrix <sup>a</sup>			
	Component		
	1	2	3
V1	.477	-.534	-.286
V2	.587	.264	-.371



V3	.687	-0.386	.315
V4	.579	.575	.252
V5	.728	-0.186	-0.240
V6	.509	.233	.509
V7	.622	-0.498	.236
V8	.612	.267	-0.101
V9	.605	.086	.171
V10	.603	.238	-0.467

Tabel *Component matrix* diatas menunjukkan nilai *loading factors* masing-masing variabel terhadap faktor tersebut. Apabila suatu variabel mempunyai nilai *loading factor* terbesar pada faktor tertentu (dibanding faktor lain), maka variabel tersebut akan menjadi anggota ataupun pembentuk faktor tersebut. Korelasi (V5) faktor 1 ialah +0,728, yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Sedangkan faktor 2 dan faktor 3 yang mempunyai korelasi -0,186 dan -0,240 berarti tidak ada hubungan antar variabel kesetiaan terhadap organisasi dengan faktor 2 dan faktor 3. Dengan demikian variabel kesetiaan terhadap organisasi dimasukkan dalam komponen faktor 1. Jika dalam ekstraksi belum diyakini, misalkan ada salah satu variable yang belum jelas akan masuk faktor komponen mana, maka harus dilakukan faktor rotasi, Contohnya dalam penelitian ini yaitu variabel kulewesan bergaul (V6) mempunyai nilai *loading factor* pada faktor 1 = +0,509 dan faktor 3 = +0,509. Dalam hal ini dirasa belum diyakini variabel akan masuk dalam komponen faktor 1 atau faktor 3.

**Tabel 9. Rotated Component Matrix**

Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
V1	.673	.302	-.226
V2	.100	.716	.170
V3	.759	.063	.376

V4	-.071	.387	.758
V5	.556	.549	.108
V6	.187	.040	.732
V7	.798	.038	.232
V8	.146	.544	.373
V9	.319	.283	.470
V10	.118	.784	.097

Dari tabel 9 Hasil dari pengelompokan 10 variabel awal ke dalam beberapa faktor yang didapat menunjukan bahwa nilai nilai *factor loading* antar suatu variabel dengan beberapa faktor sudah dapat dibedakan kemudian dilakukannya interpretasi.

### Intrepretasi Hasil Analisis Faktor

Berdasarkan pada tabel 8 dapat dilihat bahwa variabel sikap atasan/rekan kerja (V7) yang memiliki nilai *factor loading* tertinggi pada faktor 1 yaitu 0,798. Sedangkan pada faktor 2 dan faktor 3 lebih rendah, sehingga variable dimasukkan dalam faktor 1.

Variabel nasib (V10) yang memiliki nilai *factor loading* tertinggi pada faktor 2 yaitu 0,784. Sedangkan pada faktor 1 dan faktor 3 nilai *factor loading*nya sangatkecil, sehingga variable dimasukkan dalam faktor 2.

“Untuk variabel pengalaman kerja (V4) yang memiliki nilai *factor loading* tertinggi pada faktor 3 yaitu 0,758. Sedangkan nilai *factor loading* dengan faktor 1 dan faktor2 lebih rendah, sehingga variabel ini dimasukkan dalam faktor 3. Demikian pula pada penentuan setiap variabel lain”.

**Tabel 10. Identifikasi NamaFaktor**

No.	Variabel	Faktor loading	Identifikasi Faktor
1.	Sikap atasan/rekan kerja (V7)	0,798	Faktor 1
2.	Pelatihan (V3)	0,759	
3.	Kebijakan perusahaan (V1)	0,673	
4.	Kesetiaan terhadap Organisasi (V5)	0,556	
5.	Nasib (V10)	0,784	Faktor 2



6.	Pendidikan (V2)	0,716	Faktor 3
7.	Prestasi (V8)	0,544	
8.	Pengalaman kerja (V4)	0,758	
9.	Keluwesannya bergaul (V6)	0,732	
10.	Kinerja (v9)	0,470	

## Faktor 1

Anggota dalam faktor ini diantaranya sikap atasan/rekan kerja (V7), pelatihan (V3), kebijakan perusahaan (v1), kesetiaan terhadap organisasi (V5) dengan nilai *factor loading* sebesar 0,798; 0,759; 0,673; 0,556. Setelah dilakukannya generalisasi dari keempat variabel, jadi faktor 1 dapat diberi nama sebagai faktor sosial.

## Faktor2

Anggota dalam faktor ini adalah nasib (V10), pendidikan (V2), prestasi (V8) dengan nilai *factor loading* sebesar 0,784; 0,716; 0,544. Setelah dilakukan generalisasi dari ketiga variabel tersebut, jadi faktor 2 dapat disebut sebagai faktor pribadi.

## Faktor 3

Anggota dalam faktor ini ialah pengalaman kerja (V4), keluwesan bergaul (V6), Kinerja (V9) dengan nilai *factor loading* berturut-turut sebesar 0,758; 0,732; 0,470. Setelah menggeneralisasikan dari ketiga variabel awal tersebut, maka faktor 3 dapat disebut sebagai faktor Psikologis.

## Pembahasan

Berdasarkan jawaban dari responden dari 10 variabel awal diperoleh tiga faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan tersebut, ialah:

### 1. Faktor Sosial

Faktor pertama yang mempunyai nilai eigen terbesar diantaranya sikap atasan/rekan kerja, pelatihan, kebijakan perusahaan, kesetiaan terhadap organisasi. Faktor sosial ini yang berhubungan dengan pengembangan karir seorang karyawan. Salah satunya adalah sikap atasan/rekan kerja seperti halnya disetiap perusahaan berlaku untuk semua atasan sampai bawahan harus sama-sama saling menghargai satu sama lain sehingga tidak sering terjadi miss komunikasi. Faktor pelatihan melaksanakan kegiatan outbound dapat menciptakan kerjasama yang baik antar karyawan. Faktor kebijakan perusahaan merupakan pedoman, peraturan, dan dapat digunakan oleh pihak manajer guna mengambil suatu keputusan. Kebijakan perusahaan itu sendiri kebijakan pada karyawannya dengan memberikan reward atau penghargaan pada karyawan yang memang benar-benar multitalent.



## 2. Faktor Pribadi

Faktor kedua yang mempunyai nilai *eigen* terbesar diantaranya nasib, pendidikan, dan prestasi. Dimana pada variabel Nasib yang menyangkut keberuntungan pada diri karyawan sebagai tenaga kerja/karyawan didalam perusahaan tersebut karena dengan diadakannya atau perusahaan memberlakukan sistem kontrak kerja ataupun *Outsourcing*. PT. PLN (Persero) UP3 Madiun membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai pendidikan tinggi dan berkualitas serta mayoritas berpendidikan Sarjana sehingga dapat menduduki jabatan sesuai dengan kemampuan, sehingga dengan kemampuan serta kemauan yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dapat dilihat dari prestasi kerjanya, seperti dalam upaya penerapan sebuah konsep, gagasan atau ide.

## 3. Faktor Psikologis

Faktor ketiga yang mempunyai *eigen* terbesar diantaranya Pengalaman kerja, Keluwesan bergaul, Kinerja. Dimana faktor psikologis pengalaman kerja seperti ketrampilan, lama masa kerja dan kemampuan yang dimiliki yang dibutuhkan PT. PLN (persero) dapat mengantisipasi terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan dalam bekerja, faktor keluwesan bergaul seorang karyawan dapat menjadikan suasana kerja yang nyaman dan kondusif di dalam pekerjaannya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dari semua variabel awal yang dianalisis menggunakan analisis faktor diperoleh tiga faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Madiun. Faktor-faktor tersebut adalah Faktor Sosial, faktor pribadi, dan faktor psikologis. Faktor dominan yang paling mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan ialah faktor Sosial seseorang dengan faktor tersebut meliputi Sikap atasan/rekan kerja, Pelatihan, Kebijakan perusahaan, Kesetiaan terhadap organisasi memberikan nilai tambah bagi perusahaan dalam melakukan pekerjaannya.

Selain itu, faktor pribadi dan faktor Psikologis juga menjadi faktor pendukung bagi PT. PLN (Persero) UP3 Madiun untuk selalu berkarya dan menjadi yang terdepan dalam melayani negeri dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Faktor Sosial sendiri terdiri dari sikap rekan kerja/atasan, pelatihan, Kebijakan perusahaan, kesetiaan terhadap organisasi. Sedangkan faktor psikologis yang terdiri dari Pengalaman kerja, Keluwesan bergaul, Kinerja.

Berdasarkan uraian dari kesimpulan diatas, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Bagi perusahaan



Hendaknya perusahaan memberikan peluang bagi para karyawan untuk mengembangkan karirnya, yang bersifat lebih terbuka. Dalam proses pengembangan karier secara efektif sehingga karyawan merasa adanya keterbukaan antara manajemen dan karyawan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat diteruskan atau dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan dapat melakukan penelitian yang sama dengan menambah faktor yang mempengaruhi pengembangan karier serta penulis hanya meneliti terkait analisis faktor, sehingga pembaca juga dapat menggunakan metode yang lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

Ayu, G., Pradnyawati, K., & Komalasari, Y. (2017). *Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Pengembangan Karier Di Adhijaya Hotel Kuta-Bali. Manajemen*, 13(1), 177–188.

Agung, Dimas. (2014). *Analisis faktor-faktor Pengembangan Karir Pustakawan. Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia Pascasarjana Universitas Airlangga*.

Egota, Depri. 2015. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Cabang Pekanbaru." *Jurnal Jom FISIP Volume 2 No.1*

Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete*: Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariete*: Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Hastuti, Fitri Ratih. 2017. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, dan Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Sleman Yogyakarta*. *Journal* (diunduh tanggal 15 Mei 2019)

Kerja, P. P., Pelatihan, P. D. A. N., Nyoman, N., Candra, W., & Ardana, I. K. (2016). *TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR DI PT. PLN (PERSERO) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia PENDAHULUAN Setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas a. 5(9), 5839–5867.*

(Karir et al., 2015) Karir, P., Pada, K., Bank, P. T., Persero, I., Cabang, T. B. K., Sutrisna, D. E., & Si, M. (2015). *No Title*. 2(1), 1–14.

Moh, Agus Tulus. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta : PT. Gramedia



- Nurjannah. (2010). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Konsumen Dalam Menggunakan Ponsel GSM Tipe Qwerty*. Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Parimita, widya, dkk. (2015). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. POS INDONESIA(Persero) Bekasi*. Manajemen, 6(1).
- Pendidikan, P., Dan, P., Karir, P., Pegawai, K., Kantor, P., Kekayaan, P., ... Tewel, B. (n.d.). *Lelang Manado the Effect of Education , Training and Career Development To Employee*. 5(2), 2790–2798.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif, dan R& D*. Bandung: Alfabeta
- Sumadewi, Asri Ni Putu., & Suwandana, Made I Gusti. (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir*. Manajemen, 6(8), 4070-4098
- Rosyidawaty, Soffi. (2018). "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat." *Journal Management* Vo. 5, No.1
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintah dan Pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Wiratmanto. (2014). *Analisis faktor Dan Penerapannya Dalam Mengidentifikasi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Konsumen Terhadap Penjualan Media Pembelajaran*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.