

Analisis Budaya Organisasi Dan Kinerja Dengan Pengembangan Karir Karyawan Kantor PTPN Regional 1 Medan

Venny Chyntia Simamora¹⁾, Charles M. Sianturi²⁾, Ridhon MB Simangunsong³⁾

Program Studi Administrasi Bisnis Universitas HKBP Nommensen
Jl. Sutomo No.4A, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20235
Email Korespondensi: vennysimamora29@gmail.com
Email: charlesm.sianturi@gmail.com
Email: ridhon.manguns@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine the relationship between organizational culture values and employee performance on the career development of administrative employees at the PTPN IV Regional 1 Medan City Office with an organizational culture called AKHLAK. This type of research is qualitative. The data collection method used was an open interview technique. The data analysis technique used was data reduction, data grouping, then presented in the form of descriptive narratives and then continued with drawing conclusions. The results of the study showed that the implementation of the AKHLAK organizational culture values had been implemented after being socialized and evaluated periodically. Employee performance evaluation is based on the SOP and performance standards that have been set. Based on the results of the data analysis, it was concluded that the AKHLAK cultural values had a positive impact on employee performance and employee performance was the basis for employee career development at the PTPN IV Regional 1 Medan City Office.*

Keywords: *Organizational culture values, performance, career development*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan nilai budaya organisasi dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan administratif di Kantor PTPN IV Regional 1 Kota Medan dengan budaya organisasi yang disebut AKHLAK. Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik wawancara terbuka. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, pengelompokan data, lalu disajikan dalam bentuk narasi deskriptif dan kemudian dilanjutkan dengan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi nilai budaya organisasi AKHLAK telah diterapkan setelah disosialisasikan dan dievaluasi secara berkala. Evaluasi kinerja karyawan didasarkan pada SOP dan standar kinerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa nilai budaya AKHLAK berdampak positif kepada kinerja karyawan dan kinerja karyawan menjadi dasar pengembangan karir karyawan di Kantor PTPN IV Regional 1 Kota Medan.

Kata kunci: *Nilai budaya organisasi, kinerja, pengembangan karir*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan sistem sosial yang terdiri atas sekumpulan individu dengan tujuan tertentu. Dalam organisasi, terdapat nilai-nilai budaya yang menjadi pedoman perilaku, tata kelola, serta pola interaksi di antara para anggotanya. Nilai-nilai budaya organisasi ini sangat penting karena tidak hanya membentuk identitas perusahaan tetapi juga memengaruhi cara kerja, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Hal ini terutama relevan dalam konteks perusahaan besar seperti PTPN IV, yang memiliki peran signifikan dalam sektor perkebunan di Indonesia.

Budaya organisasi yang kuat dan positif akan mendorong kinerja karyawan yang lebih baik. Di PTPN IV, fenomena yang terjadi mungkin mencakup bagaimana nilai-nilai yang

ditanamkan dalam budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan administratif. Karyawan yang merasa terikat dengan budaya perusahaan yang mendukung mereka dalam hal komunikasi terbuka, transparansi, dan pengakuan terhadap prestasi mereka, lebih cenderung untuk menunjukkan kinerja yang tinggi. Selain itu, budaya organisasi yang berfokus pada pengembangan karir juga dapat memberikan motivasi tambahan kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan memberikan perhatian pada pengembangan karir karyawan cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi, serta komitmen yang kuat untuk bekerja lebih baik.

PT. Perkebunan Nusantara IV memiliki konsep nilai budaya organisasi yang di sebut

dengan AKHLAK yang sudah terlaksana selama empat tahun dan diterapkan pada setiap divisi atau bagian didalam perusahaan yang memiliki tugas berbeda pada bagiannya masing-masing. Dengan budaya organisasi yang baik maka perusahaan akan mencerminkan nilai dan norma yang juga diharapkan berdampak positif sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Sementara itu, kinerja karyawan sering kali dipandang sebagai tolak ukur seberapa efektif karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pendapat yang disampaikan oleh Lomanjaya et al., dalam jurnal Kurniawati and Setiadi (2022), mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari proses melaksanakan aktivitas tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan terhadapnya, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja seseorang di harapkan memiliki kualitas yang baik dalam melakukan tanggung jawab atas pekerjaan yang telah di berikan pada karyawan. Agar dapat mewujudkan itu maka haruslah di dukung dengan penetapan kerja yang tepat oleh organisasi/perusahaan kepada para karyawan serta melakukan evaluasi pada waktu tertentu agar dapat memperbaiki kinerja karyawan kedepannya. Namun, kinerja yang baik tidak dapat dicapai secara maksimal jika tidak ada keselarasan antara kinerja individu dengan aspirasi karir mereka. Oleh karena itu, pengembangan karir menjadi elemen penting yang harus diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ini.

Secara umum proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Di PTPN IV Regional 1, pengembangan karir dilakukan dengan beberapa langkah yang terstruktur, dimulai dengan pemberian pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan, memberikan proyek dan tugas tambahan yang lebih menantang, dan proses evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan. Adapun sistem rekrut promosi jabatan dalam mengembangkan karir karyawan yang tujuannya untuk memberikan penghargaan atas kinerja. Namun, jumlah jabatan yang terbatas sering menjadi tantangan bagi karyawan. Hal ini disebabkan semakin tinggi jabatan, semakin sedikit jumlah posisi yang tersedia. Persaing

untuk jabatan yang sama, sehingga seleksi lebih kompetitif. Dengan pengembangan karir tersebut diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mendapat kejelasan akan jenjang karir yang akan dicapai. Studi Literatur Organisasi

Menurut Malinowski Cahyani dalam jurnal Solichin et al., (2024) mendefinisikan organisasi sebagai suatu kelompok orang yang bersatu dalam tugas-tugas, terkait pada lingkungan tertentu, menggunakan alat teknologi dan patuh pada peraturan. Handoko (2022) mendefinisikan organisasi sebagai sistem sosial yang terdiri dari aktivitas manusia secara terstruktur dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan tertentu. Struktur dan koordinasi di sini dianggap penting untuk menjalankan organisasi secara efektif.

Menurut jurnal Solichin et al., (2024) Fungsi Dan Peran Struktur Organisasi yaitu:

1. Struktur Memungkinkan Komunikasi Lebih Baik

Bisnis membutuhkan struktur untuk tumbuh dan menguntungkan, jika tidak, Anda akan membuat orang-orang menarik ke segala arah yang berbeda. Perencanaan struktur memastikan ada cukup sumber daya manusia dengan keterampilan yang tepat untuk mencapai tujuan perusahaan, dan memastikan bahwa tanggung jawab ditetapkan dengan jelas. Setiap orang memiliki deskripsi pekerjaan yang menguraikan tugas, dan setiap pekerjaan menempati posisinya sendiri di bagan organisasi perusahaan. Berikut adalah beberapa fungsi struktur organisasi bagi bisnis. Karena arus informasi sangat penting untuk kesuksesan organisasi, struktur organisasi harus dirancang dengan jalur komunikasi yang jelas.

2. Hubungan Pelaporan yang Jelas

Hubungan pelaporan harus jelas sehingga semua anggota organisasi memahami apa tanggung jawab mereka dan tahu kepada siapa mereka bertanggung jawab; Jika tidak, tanggung jawab untuk suatu tugas mungkin akan gagal. Hubungan yang jelas ini memudahkan manajer untuk mengawasi mereka yang berada di tingkat organisasi yang lebih rendah. Setiap karyawan mendapatkan keuntungan dengan mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta arahan atau bantuan. Selain itu, manajer menyadari siapa yang berada di luar lingkup kewenangan mereka,

sehingga mereka tidak melampaui batas dan mengganggu tanggung jawab manajer lain.

3. Pertumbuhan dan Ekspansi Perusahaan yang tumbuh pesat adalah perusahaan yang memanfaatkan sumber dayanya dengan sebaik-baiknya, termasuk bakat manajemen. Struktur organisasi yang baik memastikan bahwa perusahaan memiliki orang yang tepat di posisi

4. yang tepat. Struktur tersebut mungkin menunjukkan titik lemah atau kekurangan dalam tim manajemen perusahaan saat ini. Seiring pertumbuhan perusahaan, struktur organisasi harus berkembang bersamanya.

5. Penyelesaian Tugas yang Efisien Struktur organisasi yang dirancang dengan baik memfasilitasi penyelesaian proyek. Manajer proyek dapat mengidentifikasi dengan lebih baik sumber daya manusia yang tersedia bagi mereka jika cakupan tanggung jawab.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka rumusan masalah yang ingin dibahas pada penelitian adalah yang: Pertama, Bagaimanakah nilai-nilai budaya organisasi di Kantor PTPN IV regional 1 Kota Medan. Kedua, bagaimanakah pengukuran kinerja

II. METODOLOGI PENELITIAN

A. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang didokumentasikan dalam penelitiannya Cahyana dan Jati (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Priansa dan Garnida (2017) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi.

Nilai budaya organisasi adalah prinsip dasar, keyakinan, dan standar perilaku yang dipegang oleh anggota organisasi dan berfungsi sebagai fondasi dari budaya organisasi. Nilai-nilai ini membentuk cara kerja, interaksi, dan cara karyawan melihat pekerjaan mereka dan hubungan antar-karyawan. Terdapat beberapa nilai budaya organisasi di PTPN IV Regional yaitu AKHLAK yang dikases pada halaman web (bumn.go.id) antara lain:

karyawan di Kantor PTPN IV Regional 1 Kota Medan? Ketiga, bagaimanakah hubungan kinerja karyawan dengan pengembangan karir karyawan di kantor PTPN IV regional 1 Kota Medan? Dan yang kelima apakah kendala dalam pengembangan karir di Kantor PTPN IV Regional 1 Kota Medan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah yang pertama, untuk memahami nilai-nilai budaya organisasi yang mempengaruhi dinamika kerja dan lingkungan di Kantor PTPN IV Regional 1 Kota Medan. Kedua, untuk menilai efektifitas siste, penilaian yang digunakan di Kantor PTPN IV 1 di Kota Medan. Ketiga, untuk mengeksplorasi apakah budaya organisasi di Kantor PTPN IV mendukung atau menghambat pengembangan karir para karyawan. Keempat, untuk melihat sejauh mana pengembangan karir yang diberikan perusahaan berdampak pada peningkatan atau penurunan kinerja karyawan di Kantor PTPN IV Regional 1 Kota Medan. Dan yang kelima, untuk mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi dalam proses pengembangan karir serya memberikan rekomendasi untuk mengtasi hambatan di Kantor PTPN IV regional 1 Kota Medan.

1. Amanah

Memegang teguh kepercayaan yang diberikan seperti:

- a) Memenuhi janji dan komitmen
- b) Bertanggung jawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan
- c) Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika

2. Kompeten

Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.

- a) Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
- b) Membantu orang lain belajar
- c) Menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik

3. Harmonis

Saling peduli dan menghargai perbedaan.

- a)

- b) Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya
 - c) Suka menolong orang lain
 - d) Membangun lingkungan kerja yang kondusif
4. Loyal
Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.
- a) Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN, dan negara
 - b) Rela berkurban untuk mencapai tujuan yang lebih besar
 - c) Patuh pada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika
5. Adaptif
Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghargai perubahan.
- a) Cepat untuk menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik
 - b) Terus menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi
 - c) Bertindak proaktif
6. Kolaboratif
Membangun kerjasama yang sinergis.
- a) Memberi kesempatan kepada berbagai pihak yang berkontribusi
 - b) Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah
 - c) Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

B. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu. Evaluasi kinerja pegawai dilakukan untuk menilai sejauh mana pegawai mencapai tujuan kerja dan memberikan umpan balik yang berguna untuk pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan menurut Sevina dalam jurnal Vierla & Fransiska Agustina, (2024). Pendapat Mangkunegara dalam jurnal Kurniawati and Setiadi (2022:86), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas, keduanya dapat dicapai jika seseorang pegawai telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif verifikasi. Menurut Sugiyono (2014),

tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepadanya.

Ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja, menurut jurnal Vierla & Fransiska Agustina, (2024) yaitu, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi, kerja, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Di Kantor PTPN IV Regional 1 Kota Medan memiliki pengukuran kinerja yaitu, perencanaan pelaksanaan kerja, akurasi pencatatan dokumen, kecepatan dan ketepatan dalam pembuatan laporan, dan kemampuan koordinasi dengan pihak lain dalam ruang lingkup kerja.

C. Pengembangan Karir

Menurut Yulita dalam jurnal Noviherni & Novianti, (2023) pengembangan karir adalah langkah untuk meningkatkan kapabilitas kerja individu untuk mencapai jenjang karir yang diinginkan. Pengertian pengembangan karir menurut (Asepta & Maruno, 2019), pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya. Menurut Kristianto et al., (2023) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Proses pengembangan karir adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk membantu individu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman guna mencapai tujuan karir jangka panjang. Proses ini melibatkan beberapa tahapan penting yang saling berhubungan. Dalam artikel HR Gadjian (gadjian.com) ada beberapa penjelasan mengenai tahapan dalam proses pengembangan karir yaitu:

1. Penilaian Diri
2. Penetapan Tujuan Karir
3. Perencanaan Karir
4. Pengembangan Keterampilan dan Pengetahuan
5. Pengalaman Kerja
6. Evaluasi dan Umpan Balik.

mendefinisikan metode penelitian kualitatif adalah “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *post-positivisme*, digunakan untuk

meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) di mana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dan generalisasi." Penelitian ini dilakukan di "PT Perkebunan Nusantara (PTPN) IV Regional 1, Sei Batang Hari, Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara. Ruang lingkup penelitian ini difokuskan pada karyawan yang memiliki pengembangan karir baik dari segi naik jabatan atau lainnya di Kantor PTPN IV Regional 1 Medan. Metode pengumpulan data yang digunakan penulis untuk mendapatkan data-data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi. Adapun informan dalam penelitian ini adalah informan utama yaitu Kepala Sub Bagian (Asisten), dan informan tambahan yang diambil sebanyak sembilan karyawan.

Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2016:) mengemukakan bahwa aktivitas dalam sebuah analisis kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Adapun tahapan dalam analisis data yaitu:

- a. Pengumpulan Data
Pengumpulan data adalah proses sistematis untuk mendapatkan informasi

atau data yang relevan dan valid untuk mendukung tujuan penelitian atau pengambilan keputusan. Proses ini melibatkan berbagai teknik dan metode yang disesuaikan dengan jenis data yang diperlukan.

- b. *Data Display* (Penyajian Data)
Setelah mereduksi data dan mendapatkan hasil yang sesuai kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif. Penyajian data ini merupakan sekumpulan kalimat yang disusun secara logis dan sistematis, sehingga memudahkan peneliti untuk memahami hal yang terjadi, dan melakukan tindakan analisis berdasarkan pemahaman yang telah didapat.
- c. Analisis Narasi
Metode penelitian yang digunakan untuk memahami dan menginterpretasi cerita atau narasi yang disampaikan oleh narasumber. Pendekatan ini fokus pada cara cerita disusun, apa yang diceritakan, dan bagaimana cerita tersebut mencerminkan pengalaman, nilai, budaya, atau perspektif tertentu.
- d. *Conclusion Drawing/Verification* (Penarikan Kesimpulan/Verifikasi)
Tahap akhir pada analisis data adalah melakukan penarikan kesimpulan/verifikasi dari data-data yang telah didapat dan dikumpul di lapangan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Nilai Budaya Organisasi

PTPN IV Regional 1 Medan menerapkan enam nilai budaya organisasi yang dikenal dengan AKHLAK bagi para karyawannya. AKHLAK merupakan sinkatan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif. Selain untuk memotivasi atau mendorong para karyawan dalam produktivitas kerjanya, penerapan nilai-nilai budaya organisasi tersebut juga dimaksudkan supaya para karyawan merasa lebih mempunyai budaya organisasi dalam setiap melaksanakan tugasnya. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan semua sumber data yaitu mereka sudah memahami AKHLAK sebagai nilai budaya

organisasi dan ini diketahui berdasarkan tingkat penilaian kuis melalui aplikasi.

Penguatan nilai budaya organisasi AKHLAK di Kantor PTPN IV Regional 1 Medan dilakukan setiap sekali seminggu ketika apel pagi, atau briefing dengan pimpinan. Program ini disebut dengan AKHLAK Booster khusus yang dilakukan di sub bagian masing-masing. Kemudian program AKHLAK Booster Umum dilakukan sekali sebulan yaitu kegiatan olahraga seperti senam yang dipimpin oleh Board of Region Management (BRM), Region head, dan Senior Eksekutif Faist President yang bergantian memberikan bimbingan terkait AKHLAK.

B. Penerapan Standar Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Untuk memastikan bahwa kinerja karyawan sesuai dengan harapan, perusahaan menetapkan standar kinerja dan kriteria jabatan tertentu sebagai acuan yang digunakan untuk menilai efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan. Adapun hasil wawancara peneliti dengan informan mengatakan hal yang sama bahwa: "SOP sudah ada di perusahaan, dan karyawan yang membaca pasti sudah tahu tugas masing-masing. Untuk kriteria tertentu seperti dari yang pemanen ke mandor itu dia harus punya masa jabatan lima tahun dan nilai kerja dua tahun terakhir harus diatas delapan puluh. Kemudian untuk pendidikan ada levelnya untuk menduduki posisi ini".

C. Program Pengembangan Karir Karyawan

Pengembangan karir merupakan salah satu hal terpenting untuk meningkatkan kemampuan dan kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir dianalisis melalui beberapa aspek yaitu;

1. Penghargaan Untuk Karyawan

Penghargaan untuk karyawan adalah bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian, kontribusi, atau perilaku kerja yang positif. Penghargaan ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penghargaan juga berfungsi untuk memperkuat hubungan antara perusahaan dan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Adapun penghargaan untuk masa pengabdian 20, 25, 30, dan 35 tahun kerja. Penghargaan yang diberikan dapat berupa uang, sertifikat, trofi, emas, wisata dan lainnya. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara penulis terhadap beberapa informan yaitu bahwa: "Ada penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mencapai masa pengabdian seperti 20 tahun kerja, reward yang diberikan yaitu satu bulan gaji, 25 tahun kerja diberikan sertifikat, emas dan uang, begitu juga dengan yang 30 dan 35 tahun kerja bedanya di nominal uang dan emas yang lebih tinggi. Biasanya 25 tahun kerja disebut JUBELIUM, dan 30 tahun disebut JUBELARIS."

2. Program Pelatihan

PTPN IV Regional 1 melaksanakan program pelatihan pada karyawan. Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan karyawan sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif. Pelatihan juga berfungsi sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja dan perkembangan teknologi. Dalam wawancara terhadap informan mengatakan: "Sangat banyak program pelatihan yang dilaksanakan, dikita itu namanya program pengembangan SDM. Setiap bulan itu dilaksanakan, ditingkat karyawan pelaksana sampai karyawan pimpinan itu disesuaikan dengan kebutuhannya masing-masing".

Dari setiap informan pernah mengikuti pelatihan untuk pengembangan karir seperti mengikuti pelatihan sebanyak dua kali pelatihan soft skill dan sekali pelatihan assesor sertifikat, pelatihan legaldrafting, pelatihan excel, pelatihan ujian sertifikat, dan pelatihan Sistem Komputer.

3. Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan bagian dari pengembangan karir. Promosi jabatan merupakan proses pengangkatan seorang karyawan ke posisi yang lebih tinggi yang disertai dengan peningkatan tanggung jawab, wewenang, dan umumnya kompensasi. Promosi bukan hanya bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan, tetapi juga strategi perusahaan untuk memastikan bahwa posisi strategis diisi oleh karyawan yang kompeten dan berpengalaman. Hasil wawancara peneliti dengan informan, ada sedikit perbedaan pendapat mengenai promosi jabatan yang didasarkan kepada kinerja karyawandi PTPN IV Regional 1 Medan ini.

Hasil wawancara dengan salah seorang informan mengatakan bahwa:

"Tidak semua didasarkan pada kinerja, ada beberapa dilakukan mengikuti tahapan ujian melalui Rekrutment Assesment. Syaratnya juga ada seperti tingkat SMA itu minimalnya dia harus 5 tahun bekerja baru bisa di promosikan, kalau yang S1 minimal 2 tahun setelah menjadi karyawan tetap".

Ada beberapa informan yang memiliki peningkatan dalam pengembangan karirnya seperti informan pertama Asisten Assesment dan Rekrutment yang dimana jabatan sebelumnya

yaitu Asisten Personalia dengan mengikuti tahapan ujian rekrutment assesment. Informan kedua dari karyawan Pelaksana bagian Tanaman yang jabatan sebelumnya adalah Pemel atau dikenal Pelayan Kantor dengan mengalami peningkatan jabatan pada lima tahun pertama dia bekerja. Informan ketiga menduduki jabatan saat ini Krani Evaluasi Monitoring produk Kelapa Sawit, mengalami peningkatan dari jabatan yang sebelumnya Krani Produksi bagian Unit di Kantor PKS Rambutan. Informan keempat juga memiliki peningkatan dalam karirnya yaitu dari Pemel ke Krani Administrasi bagian Teknik Pengolahan pada lima tahun pertama bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kualitatif, hubungan nilai budaya organisasi dan kinerja karyawan dengan pengembangan karir di Kantor PTPN IV Regional 1 Kota Medan saling berhubungan. Semua sumber data mengatakan hubungan nilai budaya organisasi dengan pengembangan karir karyawan memiliki hubungan yang baik. karyawan yang menjalankan nilai budaya organisasi AKHLAK memiliki rekam jejak yang baik, menjadi panutan bagi rekan kerja, dan dipercaya oleh manajemen. Hal ini membuat mereka lebih berpeluang untuk mendapatkan promosi, pelatihan, dan program pengembangan karir lainnya. Di PTPN IV Regional 1, adanya program pengembangan karir yang terstruktur dapat meningkatkan motivasi karyawan administratif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka dalam jangka panjang. Untuk memastikan bahwa kinerja karyawan sesuai dengan harapan, perusahaan menetapkan standar kinerja dan kriteria jabatan tertentu sebagai acuan yang digunakan untuk menilai efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan dan standar tersebut tertuang dalam SOP perusahaan. Pengembangan karir dapat dianalisis melalui penghargaan yang diberikan kepada karyawan, program pelatihan yang dilakukan karyawan, dan promosi jabatan baik berdasarkan kinerja karyawan ataupun melalui tahapan ujian rekrutmen *assesment*.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan analisis yang sudah dilakukan peneliti mengenai nilai budaya organisasi, kinerja karyawan dan pengembangan karir karyawan, maka peneliti menyatakan kesimpulan adalah Pertama, Kantor PTPN IV Regional 1 Medan telah menetapkan

Hasil penelitian pada variabel nilai organisasi tidak selaras, tetapi variabel kinerja karyawan selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Vivi Kurniawati (2022) dengan metode kuantitatif, hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut memperhatikan variabel diluar budaya organisasi. Hasil hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sepadan dengan penelitian Noviherni, dan Dea Novianti (2023) dengan metode Kuantitatif. Pengembangan karir (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), pengembangan karir karyawan merupakan kebutuhan mutlak karena karir adalah kebutuhan atau amunisi yang perlu didapatkan seluruh karyawan agar mencapai kesejahteraan hidup yang layak maka pengembangan karir penting dan perlu diperhatikan demi meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), karyawan akan memiliki dan meningkatkan kinerjanya atas dasar budaya organisasi, budaya organisasi muncul akibat dorongan dari perusahaan dan para karyawan karena budaya organisasi dapat tertulis atau tidak tertulis yang timbul atau dipatuhi dengan sendirinya.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Irmigardis Makun dan John E. H. J. FoEh (2024) dengan menggunakan prosedur kualitatif dan kajian pustaka. Budaya organisasi mempengaruhi pengembangan karir. Budaya organisasi yang mendukung dan mempromosikan pengembangan karir juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, akan cenderung lebih termotivasi dalam berkembang dalam karir.

nilai budaya yang diringkas dengan AKHLAK secara konsisten. Kedua, nilai budaya AKHLAK di evaluasi melalui survei penilaian seperti kuis. Ketiga, Nilai budaya AKHLAK dipergunakan

Sebagai indikator pengembangan karir karyawan. Keempat Kantor PTPN IV Regional 1 memiliki standar pengukuran kinerja karyawan. Kelima, hasil evaluasi kinerja telah dipergunakan sebagai indikator pengembangan karir karyawan. Selain indikator kinerja, pengembangan karir didasarkan pada ujian Rekrutment Assesment. Adapun saran yang dapat peneliti berikan yang mungkin bermanfaat bagi Kantor PTPN IV Regional 1 Kota Medan yaitu: Pertama Kantor PTPN IV Regional 1 Kota Medan diharapkan tetap menerapkan AKHLAK sebagai nilai budaya organisasi terhadap karyawan sehingga produktivitas mereka senantiasa terjaga dan dampaknya adalah mendapatkan lingkungan kerja yang

diharapkan. Kedua, Kantor PTPN IV Regional 1 Kota Medan secara berkala mengevaluasi standar kinerja yang telah ditetapkan guna memastikan bahwa standar tersebut realistis, relevan dan sesuai dengan perkembangan kebutuhan perusahaan serta kompetensi baik dari manajerial maupun karyawan. Ketiga, Kantor PTPN IV Regional 1 Kota Medan perlu terus memperbaiki sistem pengembangan karir dengan meningkatkan akses pelatihan, memberikan program pengembangan karir yang merata, serta meningkatkan komunikasi dan transparansi dalam pengelolaan karir untuk mendorong keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR RUJUKAN

- Aseptia, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2017). Analisis pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkomsel, Tbk. *Jurnal JIBEKA*, 11(1), 77–85.
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2).
- Handoko, T. H. (2022). *Manajemen*. BPFE Yogyakarta.
- Kristianto, K., Sihite, T. S., Purba, D. T., & Saragih, M. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(1), 878–890. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i1.12526>
- Kurniawati, V., & Setiadi, P. B. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Wonocolo. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), halaman.
- Noviherni, & Novianti, D. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pengembangan karir, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Intelektual*, 2(62–69).
- Priansa, D. J., & Garnida, A. (2017). *Manajemen perkantoran efektif, efisien, dan profesional*. Alfabeta.
- Solichin, S., Faridah, F., & Azuwandri, A. (2024). Analisis rancangan struktur organisasi pada peran divisi human capital dalam meningkatkan produktivitas perusahaan PT. Metropolitan Multi Sarana Tbk. *Prioritas Bengkulu. Jurnal STIA Bengkulu: Committee to Administration for Education Quality*, 10(1), 75–84.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, penelitian tindakan, penelitian evaluasi*. Alfabeta.
- Vierla, V. A., & Agustina, F. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesejahteraan dan Kinerja Pegawai Klinik Pratama Promedika. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 1976–1984.