

ANALISIS PERKEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Putri Anti¹, Anis Monika², Juwita Sarantika³, Emi Puspita Dewi⁴

putriyanti4@gmail.com¹, anismonika24@gmail.com², juwitasarantika12@gmail.com³,
emipuspitadewi_uin@radenfatah.ac.id⁴

UIN Raden Fatah Palembang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan literature review deskriptif-kualitatif. Kajian dilakukan terhadap 10 artikel jurnal nasional yang relevan dengan topik pengembangan karier dan kinerja karyawan. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama jika disertai dukungan variabel pendukung seperti motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, kompetensi, pelatihan, dan budaya organisasi. Pengembangan karier yang dirancang secara terintegrasi dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, serta keterlibatan kerja karyawan, sehingga memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Abstract

This study aims to analyze the influence of career development on employee performance through a descriptive-qualitative literature review approach. The review examined 10 national journal articles relevant to the topic of career development and employee performance. The results indicate that career development has a positive and significant impact on employee performance, especially when supported by supporting variables such as motivation, job satisfaction, compensation, organizational commitment, competence, training, and organizational culture. Integrated career development can increase employee productivity, loyalty, and work engagement, thus making a significant contribution to achieving organizational goals. This research provides practical implications for organizations in designing effective and sustainable human resource development policies.

Keywords: Career Development, Employee Performance, Motivation, Job Satisfaction, Human Resource Management.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan indikator utama yang mencerminkan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja yang optimal menunjukkan bahwa organisasi mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Dalam konteks persaingan global yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk memiliki karyawan yang produktif, adaptif, dan berorientasi pada hasil. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam berbagai kebijakan manajemen sumber daya manusia. Salah satu strategi yang sering digunakan untuk meningkatkan kinerja adalah pengembangan karier. Namun, meskipun pengembangan karier banyak diterapkan dalam praktik organisasi, masih terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai efektivitas strategi tersebut. Kondisi ini menunjukkan adanya gap riset terkait sejauh mana pengembangan karier benar-benar mampu meningkatkan kinerja karyawan secara konsisten di berbagai konteks organisasi.

Pengembangan karier secara konseptual dipandang sebagai proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman kerja

karyawan agar selaras dengan kebutuhan organisasi. Program pengembangan karier yang baik diharapkan dapat memberikan kejelasan jenjang karier dan peluang promosi bagi karyawan. Kejelasan tersebut diyakini mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Namun, dalam praktiknya, tidak semua organisasi mampu merancang dan mengimplementasikan sistem pengembangan karier yang efektif. Beberapa organisasi bahkan menjadikan pengembangan karier hanya sebagai formalitas administratif tanpa dampak nyata terhadap kinerja karyawan. Perbedaan antara konsep dan implementasi ini menimbulkan gap praktis yang perlu dikaji melalui pendekatan akademik yang lebih mendalam.

Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Achmad Fiqri Tarman et al., 2025) serta (Dewi et al., 2024) membuktikan bahwa kesempatan promosi, pelatihan karier, dan perencanaan karier yang jelas mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan yang melihat masa depan kariernya dengan jelas cenderung bekerja lebih optimal. Namun, hasil penelitian tersebut belum sepenuhnya mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan pada organisasi dengan karakteristik yang berbeda. Hal ini menunjukkan adanya gap kontekstual, di mana pengaruh pengembangan karier tidak selalu sama pada setiap sektor atau jenis organisasi.

Di sisi lain, beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. (Putri et al., 2023) serta (Rosada & Febriana, 2021) menemukan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menjembatani hubungan antara pengembangan karier dan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun organisasi telah menyediakan program pengembangan karier, kinerja karyawan tidak akan meningkat secara optimal apabila karyawan tidak memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang memadai. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karier bukan satu-satunya faktor penentu kinerja. Dengan demikian, terdapat gap empiris terkait mekanisme pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi dan kepuasan kerja, penelitian lain memperluas kajian dengan menambahkan variabel manajemen talenta, kompensasi, dan komitmen organisasi. (Defano et al., 2025) menekankan bahwa manajemen talenta yang terintegrasi dengan pengembangan karier mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. (Firmansyah et al., 2024) menemukan bahwa kompensasi dan motivasi menjadi faktor pendukung utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, (Sukmaningsih et al., 2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam memperkuat dampak pengembangan karier terhadap kinerja. Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut masih mengkaji variabel secara terpisah. Hal ini menunjukkan adanya gap integratif, karena belum banyak penelitian yang mengkaji pengembangan karier secara komprehensif dengan melibatkan berbagai variabel pendukung dalam satu kerangka analisis.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap efektivitas pengembangan karier adalah kompetensi dan pelatihan. Penelitian (Azwina & Aulia, 2021) menunjukkan bahwa pengembangan karier yang disertai peningkatan kompetensi mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal serupa juga ditemukan oleh (Sari & Komarudin, 2024) yang menekankan pentingnya pelatihan dalam mendukung pengembangan karier. Namun, perbedaan fokus penelitian dan metode analisis menyebabkan hasil yang diperoleh belum sepenuhnya saling melengkapi. Sebagian

penelitian lebih menekankan pada aspek individu, sementara penelitian lain berfokus pada kebijakan organisasi. Perbedaan pendekatan ini menunjukkan adanya gap metodologis yang perlu disintesiskan melalui kajian literatur.

(Putra, 2020) menambahkan perspektif baru dengan mengkaji peran budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pengembangan karier dan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung pengembangan individu dapat memperkuat dampak pengembangan karier terhadap kinerja. Temuan ini memperluas pemahaman bahwa faktor lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan pengembangan karier. Namun, penelitian dengan pendekatan serupa masih relatif terbatas. Oleh karena itu, terdapat gap teoritis terkait pengembangan model konseptual yang mengintegrasikan faktor individu dan organisasi secara simultan.

Berdasarkan berbagai temuan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, pengaruh tersebut tidak bersifat tunggal dan sangat dipengaruhi oleh berbagai variabel pendukung. Ketidakkonsistenan hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan pemahaman mengenai hubungan antarvariabel tersebut. Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan secara parsial dengan konteks organisasi yang berbeda-beda. Kondisi ini menimbulkan gap sintesis, sehingga diperlukan kajian yang mampu merangkum dan membandingkan temuan penelitian secara sistematis.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh perkembangan karier terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode literature review, penelitian ini berupaya mengintegrasikan berbagai hasil penelitian terdahulu untuk menemukan pola hubungan yang konsisten. Penelitian ini juga bertujuan mengidentifikasi faktor-faktor yang memperkuat atau memperlemah pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam merancang kebijakan pengembangan karier yang lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode literature review dengan pendekatan deskriptif-kualitatif untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Metode literature review dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengkaji, membandingkan, dan mensintesis hasil-hasil penelitian terdahulu secara sistematis. Pendekatan ini dianggap tepat karena penelitian tidak bertujuan mengumpulkan data primer, melainkan mengevaluasi dan mengintegrasikan temuan empiris yang telah dipublikasikan dalam jurnal ilmiah. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pola hubungan antarvariabel serta celah penelitian yang masih terbuka.

Sumber data dalam penelitian ini berupa artikel jurnal nasional yang membahas topik pengembangan karier dan kinerja karyawan. Jurnal nasional dipilih sebagai sumber data utama untuk memastikan relevansi konteks penelitian dengan kondisi organisasi di Indonesia. Artikel-artikel yang digunakan berasal dari berbagai jurnal nasional yang memuat hasil penelitian empiris di bidang manajemen sumber daya manusia. Pemilihan jurnal nasional juga bertujuan untuk memperoleh gambaran yang

lebih kontekstual terkait praktik pengembangan karier dan kinerja karyawan di lingkungan organisasi Indonesia, baik sektor publik maupun swasta.

Proses pemilihan artikel dilakukan dengan menggunakan beberapa kriteria inklusi. Pertama, artikel harus membahas pengembangan karier sebagai variabel utama atau sebagai variabel pendukung dalam analisis kinerja karyawan. Kedua, artikel harus diterbitkan pada jurnal nasional yang memiliki kredibilitas akademik. Ketiga, artikel harus memiliki keterkaitan langsung dengan kinerja karyawan, baik sebagai variabel dependen maupun variabel yang dipengaruhi oleh faktor lain. Kriteria ini ditetapkan untuk memastikan bahwa artikel yang dianalisis benar-benar relevan dengan fokus penelitian.

Selain kriteria inklusi, peneliti juga mempertimbangkan kesesuaian metode penelitian yang digunakan dalam artikel-artikel tersebut. Artikel yang dianalisis umumnya menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik analisis statistik seperti regresi linier, analisis jalur, atau structural equation modeling. Hal ini memungkinkan peneliti untuk membandingkan hasil penelitian secara lebih objektif. Artikel yang tidak memiliki kejelasan metode atau tidak menyajikan hasil empiris yang dapat dianalisis secara komparatif tidak dimasukkan dalam kajian ini.

Sebanyak 10 artikel jurnal nasional yang memenuhi kriteria tersebut kemudian dianalisis secara sistematis. Analisis dilakukan dengan mengidentifikasi tujuan penelitian, variabel yang digunakan, metode analisis, serta hasil utama dari masing-masing artikel. Peneliti kemudian membandingkan temuan-temuan tersebut untuk menemukan persamaan dan perbedaan hasil penelitian. Proses ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola hubungan antara pengembangan karier dan kinerja karyawan yang konsisten maupun yang bervariasi antarpenelitian.

Tahap selanjutnya adalah mengidentifikasi celah penelitian (*research gap*) berdasarkan hasil perbandingan antarartikel. Celah penelitian diidentifikasi dengan memperhatikan perbedaan temuan, keterbatasan variabel yang digunakan, serta konteks organisasi yang diteliti. Melalui proses ini, peneliti dapat menemukan aspek-aspek yang masih jarang dikaji atau belum dianalisis secara mendalam dalam penelitian sebelumnya. Hasil identifikasi ini menjadi dasar dalam menyusun pembahasan dan kesimpulan penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif-kualitatif, yaitu dengan menyajikan hasil kajian dalam bentuk uraian naratif yang sistematis dan terstruktur. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menjelaskan hubungan antarvariabel secara lebih mendalam, tanpa terikat pada pengujian statistik. Hasil analisis kemudian disusun dalam bentuk pembahasan yang mengaitkan temuan penelitian terdahulu dengan kerangka konseptual pengembangan karier dan kinerja karyawan.

Dengan menggunakan metode literature review ini, penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dan praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengembangan karier dan kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi dalam merancang kebijakan pengembangan karier yang efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Langsung Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karier yang dirancang secara sistematis mampu memberikan arah yang jelas bagi karyawan mengenai tujuan dan pencapaian yang diharapkan oleh organisasi. Penelitian (Achmad Fiqri Tarman et al., 2025) membuktikan bahwa perencanaan karier yang baik berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Karyawan yang memperoleh kesempatan untuk mengembangkan diri melalui jenjang karier yang jelas cenderung memiliki orientasi kerja yang lebih terarah. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kapasitas individu, tetapi juga sebagai pendorong kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, (Dewi et al., 2024) menyatakan bahwa kejelasan jenjang karier memberikan dorongan psikologis yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Karyawan yang memahami peluang promosi dan perkembangan kariernya akan merasa dihargai oleh organisasi. Perasaan dihargai tersebut mendorong munculnya sikap positif seperti tanggung jawab, loyalitas, dan komitmen terhadap pekerjaan. Dengan adanya kejelasan karier, karyawan juga cenderung memiliki tujuan kerja yang lebih jelas dan berusaha untuk mencapai standar kinerja yang ditetapkan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karier berperan sebagai faktor motivasional yang secara langsung memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan.

Lebih lanjut, pemahaman karyawan terhadap arah pengembangan dirinya dalam organisasi dapat meningkatkan rasa aman dan kepastian kerja. Karyawan yang melihat adanya prospek karier jangka panjang cenderung memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Tingkat keterlibatan tersebut tercermin dalam kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, temuan dari berbagai penelitian menegaskan bahwa pengembangan karier merupakan instrumen strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap perencanaan dan implementasi program pengembangan karier yang berkelanjutan.

2. Peran Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pendukung

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier tidak selalu memberikan dampak langsung terhadap kinerja karyawan tanpa adanya dukungan faktor psikologis. Pengembangan karier yang dirancang dengan baik tetap memerlukan motivasi internal karyawan agar dapat memengaruhi produktivitas secara maksimal. (Putri et al., 2023) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara pengembangan karier dan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih aktif dalam memanfaatkan peluang pengembangan karier, berinisiatif dalam belajar keterampilan baru, dan lebih responsif terhadap tantangan pekerjaan, sehingga pencapaian kinerja menjadi lebih optimal.

Selain motivasi, kepuasan kerja juga terbukti menjadi faktor penentu efektivitas pengembangan karier. (Rosada & Febriana, 2021) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih mungkin merespons positif terhadap program pengembangan karier yang disediakan organisasi. Kepuasan kerja mencakup rasa nyaman terhadap lingkungan kerja, penghargaan atas kontribusi individu, dan persepsi akan keadilan dalam promosi maupun kompensasi. Dengan adanya kepuasan kerja,

karyawan lebih berkomitmen untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pengembangan karier ke dalam kinerja sehari-hari, sehingga organisasi mendapatkan manfaat yang signifikan dari investasi pengembangan sumber daya manusia.

Lebih lanjut, temuan tersebut menegaskan bahwa pengembangan karier akan memberikan hasil yang optimal apabila disertai dengan perhatian terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Tanpa kedua faktor psikologis ini, program pengembangan karier cenderung tidak sepenuhnya efektif, karena karyawan mungkin kurang terlibat atau kurang termotivasi untuk memanfaatkan peluang pengembangan yang ada. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi pengembangan karier yang terintegrasi dengan kebijakan peningkatan motivasi, seperti pemberian penghargaan, pengakuan prestasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, sekaligus memperhatikan faktor kepuasan kerja untuk mendorong kinerja karyawan secara berkelanjutan.

3. Integrasi Manajemen Talenta, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengembangan karier akan lebih efektif apabila dikombinasikan dengan kebijakan organisasi yang mendukung. (Defano et al., 2025) menegaskan bahwa manajemen talenta yang terintegrasi dengan pengembangan karier dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Manajemen talenta memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berbakat melalui program pengembangan yang sistematis. Dengan pendekatan ini, karyawan yang memiliki potensi tinggi dapat diarahkan pada jalur karier yang sesuai, sehingga kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih optimal. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karier bukanlah aktivitas yang berdiri sendiri, melainkan bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia yang holistik.

Selain itu, faktor kompensasi dan komitmen organisasi juga memainkan peran penting dalam memperkuat pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. (Firmansyah et al., 2024) menemukan bahwa kompensasi yang adil dan motivasi yang memadai dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan, sementara (Sukmaningsih et al., 2022) menekankan pentingnya komitmen organisasi sebagai penunjang keberhasilan program pengembangan karier. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang sesuai dan memiliki ikatan emosional dengan organisasi cenderung lebih berkomitmen untuk meningkatkan performa kerja. Oleh karena itu, integrasi antara pengembangan karier, manajemen talenta, kebijakan kompensasi, dan komitmen organisasi menjadi strategi penting bagi perusahaan untuk memastikan peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

4. Peran Kompetensi, Pelatihan, dan Budaya Organisasi

Pengembangan karier tidak dapat dipisahkan dari peningkatan kompetensi karyawan, karena kompetensi merupakan fondasi utama agar karyawan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan secara efektif. Penelitian (Azwina & Aulia, 2021) menunjukkan bahwa program pengembangan karier yang didukung dengan peningkatan kompetensi karyawan secara signifikan mampu meningkatkan kinerja. Kompetensi yang mencakup kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, serta kemampuan manajerial memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih produktif dan efisien. Dengan kata lain, pengembangan karier yang efektif menuntut adanya program peningkatan kompetensi yang berkesinambungan sehingga karyawan dapat beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan teknologi yang terus berkembang.

Selain kompetensi, pelatihan yang berkelanjutan juga terbukti memperkuat efektivitas pengembangan karier. (Sari & Komarudin, 2024) menekankan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk sikap profesional dan etika kerja yang baik. Program pelatihan yang dirancang secara sistematis memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar, mencoba, dan menerapkan pengetahuan baru dalam konteks pekerjaan. Hal ini secara langsung meningkatkan kinerja individu sekaligus menumbuhkan rasa percaya diri karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dengan demikian, pelatihan merupakan salah satu instrumen strategis yang mendukung keberhasilan program pengembangan karier.

Selain itu, budaya organisasi dan lingkungan kerja juga berperan penting sebagai faktor pendukung. (Putra, 2020) menemukan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pengembangan karier dan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang mendukung memberikan arahan, norma, dan nilai yang mendorong karyawan untuk memanfaatkan peluang pengembangan karier secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan berkembang, akan memaksimalkan efek positif pengembangan karier terhadap kinerja. Dengan demikian, organisasi perlu menciptakan budaya yang memfasilitasi pembelajaran dan pertumbuhan karyawan agar program pengembangan karier dapat berjalan efektif dan berkelanjutan.

5. Sintesis Hasil Penelitian dan Implikasi Manajerial

Secara keseluruhan, hasil kajian literatur menunjukkan bahwa pengembangan karier merupakan salah satu faktor strategis yang mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Namun, efektivitas pengembangan karier sangat bergantung pada adanya variabel pendukung yang saling berinteraksi, seperti motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, kompetensi, dan budaya organisasi. Temuan dari berbagai penelitian ((Achmad Fiqri Tarman et al., 2025);(Dewi et al., 2024);(Putri et al., 2023);(Rosada & Febriana, 2021);(Defano et al., 2025);(Firmansyah et al., 2024);(Sukmaningsih et al., 2022);(Azwina & Aulia, 2021);(Sari & Komarudin, 2024);(Putra, 2020)) menegaskan bahwa pengembangan karier tidak berdiri sendiri dan keberhasilannya dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu dan organisasi. Tanpa dukungan variabel pendukung tersebut, pengembangan karier cenderung kurang optimal dan dampaknya terhadap kinerja karyawan menjadi terbatas.

Dari perspektif manajerial, hasil literature review ini memberikan implikasi penting bagi organisasi dalam merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Organisasi disarankan untuk menerapkan pendekatan terintegrasi yang menggabungkan program pengembangan karier dengan strategi peningkatan motivasi, kompensasi yang adil, pelatihan berkelanjutan, penguatan komitmen organisasi, serta penciptaan budaya kerja yang mendukung. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan secara individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Dengan demikian, pengembangan karier yang dirancang secara komprehensif akan menjadi alat strategis untuk membangun sumber daya manusia yang kompeten, termotivasi, dan berkomitmen tinggi, sehingga organisasi mampu mempertahankan keunggulan kompetitifnya dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literature review, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan faktor strategis yang signifikan dalam meningkatkan

kinerja karyawan. Pengembangan karier yang dirancang dengan baik memberikan kejelasan jenjang karier, peluang promosi, dan arahan pengembangan kompetensi yang mendorong karyawan bekerja lebih produktif, berkomitmen, serta loyal terhadap organisasi. Namun, efektivitas pengembangan karier sangat bergantung pada dukungan faktor individu dan organisasi, termasuk motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasi, pelatihan, serta budaya organisasi. Tanpa kombinasi variabel pendukung ini, dampak pengembangan karier terhadap kinerja karyawan menjadi terbatas dan tidak optimal.

Dari perspektif manajerial, temuan penelitian ini menekankan pentingnya merancang kebijakan pengembangan karier secara terintegrasi dengan strategi manajemen sumber daya manusia lainnya. Organisasi perlu memastikan adanya program pelatihan berkelanjutan, kompensasi yang adil, serta budaya kerja yang mendukung agar pengembangan karier dapat berjalan efektif. Dengan pendekatan yang holistik ini, pengembangan karier tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh, sehingga organisasi mampu mempertahankan daya saing dan keberlanjutan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Fiqri Tarmam, Rusydi, M., & Nurbaya, S. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Balance: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 53–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.59086/jam.v4i1.602>
- Azwina, D., & Aulia, F. D. (2021). Pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunatronikatama Cipta Jakarta Selatan. *Jurnal Perkusi*, 1(3), 411–419. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i3.11157>
- Defano, M. N., Kurniawati, D., & Prakoso, R. (2025). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Jakarta. *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 8(2), 273–286. <https://doi.org/https://doi.org/10.35814/jrb.v8i2.8348>
- Dewi, C., Maulya, A., Arifian, D., & Amaniah, N. (2024). Hubungan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. 1192, 304–317. <https://doi.org/https://doi.org/10.572349/neraca.v2i5.1462>
- Firmansyah, E. D., Sari, H. M. K., Firdaus, V., & Hariasih, M. (2024). Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi: Faktor Utama Kinerja Karyawan. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat*, 1(1), 15. <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i1.286>
- Putra, J. Y. P. (2020). Pengaruh Career Development dan Organizational Culture terhadap Job Satisfaction serta Dampaknya pada Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1185. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1185-1200>
- Putri, S. A., Pratama, R. G., Wicaksono, S., Bunga, S. O., & Riofita, H. (2023). Pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 1192, 304–317. <https://doi.org/https://doi.org/10.572349/neraca.v1i5.638>
- Rosada, A. A., & Febriana, A. (2021). Pengembangan karir, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di BKPP Semarang. 1(1), 25–34. <https://doi.org/https://journal.sinov.id/index.php/jurimbik>
- Sari, A. K., & Komarudin. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Tunas Jaya Perkasa. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan Dan Sumber Daya Manusia*, 4(4), 702–713. <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v4i4.43980>
- Sukmaningsih, N. K. F., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Satria Dewata. *Jurnal EMAS*, 3(10), 117–125. <https://doi.org/https://doi.org/10.30388/emas.v3i10.4289>