Economos :Jurnal Ekonomi dan Bisnis
Volume 7, Nomor 2, Agustus 2024
p-ISSN. 2615-7039
e-ISSN. 2655-321X

PENGARUH PERFORMANCE *BLOCKING BEHAVIOUR* DAN KONDISI EKONOMI TERHADAP MINAT PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN AUDITOR DI PT TELKOM

The Influence Of Performance Blocking Behavior And Economic Conditions On Auditor Employees' Career Development Interest at PT Telkom

Nur Khofifah Rauf [1)], **Masdar Mas'ud** [2)], **Aryati Arfah** [3)]
Email : nurkhofifah68@gmail.com [1)], masdar.masud@umi.ac.id[2)], aryati.arhah@umi.ac.id[3)]
Universitas Muslim Indonesia
Jl. Urip Sumoharjo No. km. 5, Panaikang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar,
Sulawesi Selatan 90231

Abstract

Blocking Behavior refers to actions that obstruct or hinder an individual's performance in achieving specific goals. This can include actions or attitudes that directly or indirectly prevent individuals or groups from reaching desired outcomes, such as withholding information, delaying decisions, or creating obstacles in the work process. This study aims to examine the influence of Performance Blocking Behavior and Economic Conditions on the Career Development Interest of Auditor Employees at PT. TELKOM. The data in this study were obtained from Auditors working at PT. TELKOM who were willing to participate as respondents. The data collection method used in this research was primary data sources. The data collection technique employed was a questionnaire. The analysis requirements were tested through normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests. The data analysis technique used in this research was the two-predictor regression analysis or multiple regression analysis. The results of the study indicate that Performance Blocking Behavior and Economic Conditions have a positive and significant influence on the Career Development Interest of Auditor Employees both partially and simultaneously.

Keywords: *Performance Blocking Behavior, Economic Conditions, Career Development Interest of Auditor Employees*

Abstrak

Blocking Behavior adalah perilaku yang menghalangi atau menghambat kinerja seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Ini bisa termasuk tindakan atau sikap yang secara langsung atau tidak langsung mencegah individu atau kelompok dari mencapai hasil yang diinginkan, misalnya dengan menahan informasi, menunda keputusan, atau menciptakan hambatan dalam proses kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Performance Blocking Behaviour Dan Kondisi Ekonomi Terhadap Minat Pengembangan Karir Karyawan Auditor Pada PT. TELKOM. Data dalam penelitian ini diperoleh dari para Auditor yang bekerja di PT. TELKOM yang bersedia menjadi responden. Pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini, yaitu dengan sumber data primer. Metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner. Pengujian persyaratan analisis tersebut berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik analisis regresi dua prediktor atau analisis berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Performance Blocking Behaviour*, dan Kondisi Ekonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap inat Pengembangan Karir Karyawan Auditor secara parsial dan simultan.

Kata Kunci : *Performance Blocking Behaviour*, Kondisi Ekonomi, Minat Pengembangan Karir Karyawan Auditor

PENDAHULUAN

Dalam era bisnis yang dinamis, pengembangan karir menjadi krusial bagi pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi. PT. TELKOM sebagai pemimpin industry telekomunikasi di Indonesia, terus berusaha menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan professional karyawan. Namun, tantangan terkini seperti Performance Blocking Behaviour dan kondisi ekonomi dapat mempengaruhi minat karyawan untuk mengembangkan karir. Sumber daya manusia merupakan aset vital organisasi karena perannya dalam implementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Sumber daya manusia ini adalah orang-orang yang ada di dalam organisasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaannya di dalam organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi (Serang, S., & Arfah, A, 2020)

Pengembangan karir bukan hanya kebutuhan individual, tetapi juga faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2015) mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir bukan hanya untuk karyawan dengan kinerja baik. Faktanya, karyawan dengan kinerja yang kurang memuaskan juga membutuhkan pengembangan karir. Setiap karyawan memiliki potensi untuk berkembang dan memperbaiki kinerjanya, terlepas dari seberapa buruk kinerjanya saat ini. Penting untuk diidentifikasi apa yang menyebabkan kinerja karyawan tersebut buruk, apakah itu karena kurangnya keterampilan atau pengetahuan, atau ada faktor lain seperti masalah pribadi atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Setelah masalah diidentifikasi, karyawan tersebut mungkin memerlukan pelatihan tambahan atau pengembangan keterampilan untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, dukungan dan bimbingan dari atasan dan rekan kerja juga sangat penting. Karyawan harus merasa bahwa mereka didukung dan diberi kesempatan untuk memperbaiki kinerja mereka. Dengan adanya pengembangan karir yang tepat, karyawan dengan kinerja buruk juga memiliki kesempatan untuk tumbuh dan mengembangkan potensi mereka.

Menurut Yunita, M. (2021) Kebutuhan suatu organisasi dalam memanfaatkan sumberdaya manusia untuk pengembangan karir disuatu perusahaan merupakan kepentingan yang paling utama dari suatu perusahaan, karyawan merupakan kekayaan perusahan yang menjadi roda penggerak demi kelangsungan perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang. Karyawan memiliki karakateristik yang berbeda diantara satu sama yang lain, oleh karena itu jika karyawan diposisikan ditempat yang tidak tepat akan mengalami kegagalan untuk tumbuh dan berkembang yang akhirnya hanya akan merugikan organisasi/ perusahaan. Diperlukan adanya skema kemajuan berdasarkan kemampuan apa yang mereka punya dan bidang pekerjaan apa yang dapat mereka kerjakan.

Performance Blocking Behaviour sebagai hambatan internal dalam pencapaian tujuan karyawan dapat mencakup ketidakjelasan peran, kurangnya umpan balik, atau kurangnya dukungan manajemen. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Faransyah, et. All, 2020) memperoleh hasil perhitungan regresi variabel pengaruh pengmbangan karir karena memiliki T hitung sebesar 3,376 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,005 hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima karena nilai signifikan kurang dari 0,05. Artinya pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hal yang menjadi penunjang minat pengembangan karir karyawan adalah kepuasan kerja. Tetapi dalam dunia pekerjaan tidak jarang ditemukan karyawan yang mengalami Performance Blocking Behaviour

Pemahaman mendalam tentang dampak Performance Blocking Behaviour penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia karena dapat memberikan wawasan tentang potensi kendala atau hambatan yang dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan. Manajemen yang efektif sering mencoba mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan. Sejalan dengan itu, menurut (Dirga, I. W., & Arfah, A, 2019) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” berpendapat bahwa bayaran yang tinggi, lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dapat memengaruhi keputusan karyawan terkait

dengan pengembangan karir. Masa ketidakpastian ekonomi atau fluktuasi pasar kerja dapat memengaruhi persepsi risiko dan minat karyawan untuk berinvestasi dalam pengembangan diri. Menurut (Fittari et. All, 2020). Di dalam kehidupan masyarakat ada yang mempunyai status sosial yang tinggi, ada pula yang mempunyai status sosial yang rendah. Dalam sekelompok masyarakat tentu terdapat beberapa orang yang lebih dihormati daripada yang lainnya, begitu pula dengan status ekonomi. Akibat adanya perbedaan status antara yang kaya dan yang miskin menyebabkan adanya jarak antara kelompok yang berlatar belakang status sosial ekonomi tinggi dengan kelompok yang berstatus sosial rendah karena kelompok yang berstatus sosial tinggi itu tidak perduli dan tidak mau tau dengan keadaan kelompok yang berstatus sosial rendah. Oleh sebab itu banyak kelompok yang berstatus sosial tinggi itu bergaul dengan orang yang berstatus sosial tinggi saja dan mereka tidak dapat berbaur dengan kelompok yang berstatus sosial rendah, karena mereka menganggap, tidak sejajar dengan kelompok yang berstatus sosial rendah. Hal seperti ini berkaitan dengan teorinya Karl Marx yaitu selama masyarakat itu masih terbagi atas kelas maka yang berkuasalah yang akan memiliki kekuatan. Artinya sampai kapan pun selama masyarakat itu di bedakan antara yang kaya dan yang miskin maka yang terjadi adalah orang yang memiliki kekayaanlah yang menguasai. Karena dengan uang kita bisa melakukan apapun yang kita inginkan.

PT. TELKOM sebagai organisasi yang terus berkembang dalam industri yang kompetitif, perlu memahami secara mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi minat pengembangan karir karyawan. Penelitian ini diarahkan untuk memberikan kontribusi pada pemahaman manajemen Sumber Daya Manusia dan memberikan rekomendasi praktis yang dapat meningkatkan efektivitas program pengembangan karir di PT. TELKOM. Beberapa riset yang telah dilakukan sebelumnya, beberapa faktor yang mempengaruhi minat pengembangan karir di bidang auditor telah diidentifikasi. Faktor-faktor tersebut meliputi motivasi ekonomi dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap minat pengembangan karir. Lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi mereka untuk mengembangkan karir. Dalam PT. TELKOM, performance blocking behaviour atau perilaku yang menghalangi kinerja bisa jadi memiliki dampak signifikan terhadap minat pengembangan karir karyawan. Kondisi ekonomi juga dapat mempengaruhi minat individu untuk mengembangkan karir mereka, terutama jika kondisi ekonomi yang buruk membuat peluang karir menjadi terbatas.

Fokus dalam penelitian ini adalah karyawan bidang auditor di PT. TELKOM Cab. Makassar. Pengembangan karir di bidang auditor sangat penting karena beberapa alasan. Pertama, bidang auditor terus berkembang dan berubah seiring dengan perkembangan teknologi, regulasi, dan tren bisnis. Dengan mengikuti program pengembangan karir, auditor dapat memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka untuk tetap relevan dan kompetitif di industri ini. Selain itu, pengembangan karir membantu auditor meningkatkan keterampilan mereka dalam melakukan audit, analisis data, riset, komunikasi, dan manajemen proyek. Keterampilan yang diperoleh melalui pengembangan karir dapat membantu auditor menjadi lebih efektif dan efisien dalam pekerjaan mereka. Selain itu, dengan mengikuti program pengembangan karir, auditor dapat mendapatkan sertifikasi atau lisensi yang diakui secara profesional, seperti Certified Internal Auditor (CIA) atau Certified Public Accountant (CPA). Hal ini dapat meningkatkan kredibilitas auditor dan memberikan kepercayaan kepada klien dan pihak lain yang bergantung pada hasil audit. Terakhir, pengembangan karir membuka pintu bagi auditor untuk mendapatkan promosi dan kesempatan karir yang lebih baik. Auditor yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperbarui cenderung lebih diminati oleh perusahaan dan memiliki peluang untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar dan gaji yang lebih tinggi

Penelitian ini adalah penelitian kebaharuan dari beberapa panelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Faronsyah et al ,2020) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang, (Fatmasari & Adi, 2019) yang berjudul Pemilihan dan Pengembangan Karier Berdasarkan Minat, Bakat dan Kepribadian Remaja Menggunakan Forward Chaining, dan Fittari, et.al, 2020) yang berjudul Pengaruh Kondisi Ekonomi Keluarga Terhadap Perencanaan Karir Siswa, sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul sebagai berikut Pengaruh Performance Blocking Behaviour dan Kondisi Ekonomi Terhadap Minat Pengembangan Karir Karyawan di PT. Telkom, Penelitian ini merupakan studi inovatif yang mengeksplorasi aspek-aspek baru dalam pengembangan karir karyawan, memperluas pemahaman sebelumnya yang telah diteliti dalam beberapa penelitian sebelumnya. Sebagian besar penelitian sebelumnya telah fokus

pada faktor-faktor seperti pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, pemilihan karier berdasarkan minat dan kepribadian, serta pengaruh kondisi ekonomi keluarga terhadap perencanaan karir. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menyelidiki dampak performance blocking behaviour dan kondisi ekonomi terhadap minat pengembangan karir karyawan di PT TELKOM, yang merupakan langkah penting dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi pertumbuhan karir dalam konteks organisasi yang berbeda.

Dalam penelitian ini adalah kurangnya penelitian yang secara khusus mengeksplorasi hubungan antara performance blocking behaviour, kondisi ekonomi, dan minat pengembangan karir karyawan di konteks industri telekomunikasi, seperti PT TELKOM. Meskipun telah ada penelitian sebelumnya yang memperhatikan faktor-faktor tersebut secara terpisah, namun penelitian yang menggabungkan kedua faktor ini secara simultan masih terbatas. Oleh karena itu, gap riset yang dapat diisi adalah penelitian yang menyelidiki bagaimana performance blocking behaviour dan kondisi ekonomi saling memengaruhi dan secara bersama-sama mempengaruhi minat pengembangan karir karyawan di perusahaan telekomunikasi. Dengan mengisi kesenjangan ini, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir karyawan di industri ini dan dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi pengembangan karir yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mengkaji populasi atau sampel tertentu dalam analisis data statistik dengan tujuan untuk menguji suatu hipotesis yang diberikan. Lokasi penelitian ini PT. TELKOM Cab. Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah auditor di PT. TELKOM. Jumlah karyawan yang bertugas di PT. TELKOM sebanyak 116 orang. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik rumus *slovin*, karena sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 sampel.

Pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini, yaitu dengan sumber data primer. Metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner. Pengujian persyaratan analisis tersebut berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik analisis regresi dua prediktor atau analisis berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Butiran Pernyataan		*Pearson Corelation*	*Sig (2-Tailed)*	Keterangan
Performance blocking behaviour (X_1)	PBB1	0,655**	0,000	VALID
	PBB2	0,743**	0,000	VALID
	PBB3	0,632**	0,000	VALID
	PBB4	0,752**	0,000	VALID
	PBB5	0,561**	0,000	VALID
	PBB6	0,426**	0,000	VALID
	PBB7	0,441**	0,000	VALID
	PBB8	0,659**	0,000	VALID
	PBB9	0,752**	0,000	VALID
	PBB10	0,601**	0,000	VALID
	PBB11	0,764**	0,000	VALID
	PBB12	0,577**	0,000	VALID
Kondisi ekonomi (X_2)	KM1	0,615**	0,000	VALID
	KM2	0,687**	0,000	VALID
	KM3	0,644**	0,000	VALID
	KM4	0,796**	0,000	VALID
	KM5	0,704**	0,000	VALID
	KM6	0,615**	0,000	VALID
	KM7	0,686**	0,000	VALID
	KM8	0,617**	0,000	VALID

	KM9	0,770**	0,000	VALID
Minat pengembangan karir karyawan (Y)	MPKK1	0,835**	0,000	VALID
	MPKK2	0,770**	0,000	VALID
	MPKK3	0,774**	0,000	VALID
	MPKK4	0,758**	0,000	VALID
	MPKK5	0,668**	0,000	VALID
	MPKK6	0,851**	0,000	VALID
	MPKK7	0,820**	0,000	VALID
	MPKK8	0,727**	0,000	VALID
	MPKK9	0,835**	0,000	VALID
	MPKK10	0,764**	0,000	VALID
	MPKK11	0,772**	0,000	VALID
	MPKK12	0,750**	0,000	VALID

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

Bertasarkan tabel 1 diketahui bahwa variabel performance blocking behaviour (PBB), kondisi ekonomi (KE) dan minat pengembangan karir karyawan (MPKK), memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur mempunyai keandalan dalam mengukur suatu dimensi. Hasil pengujian Reliabilitas dapat ditunjukkan dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Jumlah Item	*Cronbach Alpha (a)*	Keterangan
Performance Blocking Behaviour (X1)	12	0,757	**Realible**
Kondisi Ekonomi (X2)	9	0,760	**Realible**
Minat Pengembangan Karir Karyawan (Y)	12	0,776	**Realible**

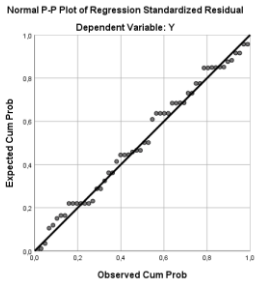
Sumber: Data primer diolah, Tahun 2024

Dari data diatas diketahui bahwa semua variabel dinyatakan reliabel. Hal tersebut terbukti dengan nilai *cronbach's alpha* > tingkat signifikansi (0,6).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, error yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik Normal P-Plot of Regression Standardized Residual yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1
Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan gambar 1 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka

hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients[a]

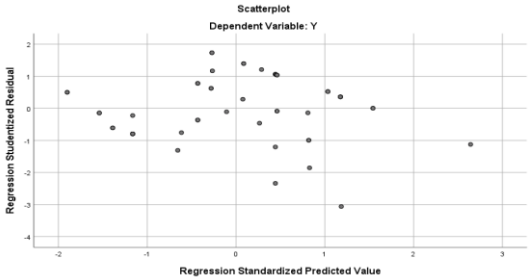
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,986	1,014
	X2	,986	1,014
a. Dependent Variable: (Y)			

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan Tabel 3, terlihat bawa variabel performance blocking behaviour, dan kondisi ekonomi memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak dapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED menunjukkan pola penyebaran, dimana titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan performance blocking behaviour, dan kondisi ekonomi.

3. Analisis Regresi Berganda

a. PengujianHipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Hasil uji t disajikan di bawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji t
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,724	8,294		,208	,836
	X1	,604	,111	,568	5,446	,000
	X2	,567	,136	,434	4,158	,000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 4, Maka persamaan regresi yang di dapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

Y = 1,724 + 0,604 X1 + 0,567 X2 + e

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)
   Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel performance blocking behaviour memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H1 diterima dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa performance blocking behaviour berpengaruh signifikan terhadap minat pengembangan karir karyawan. Nilai t yang bernilai 5.446 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.
2) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)
   Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel kondisi ekonomi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H1 diterima dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa kondisi ekonomi berpengaruh signifikan terhadap minat pengembangan karir karyawan. Nilai t yang bernilai 4.158 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

b. Uji F *(Goodness of Fit)*

Adapun hasil uji goodness of fitsebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji F
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	556,606	2	278,303	21,115	,000b
	Residual	672,209	51	13,181		
	Total	1228,815	53			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1
Sumber: Data primer yang diolah 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa performance blocking behaviour, dan kondisi ekonomi secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap minat pengembangan karir karyawan, dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat minat pengembangan karir karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sebarapa besar persentasi pengaruh variabel independensecara keseluruhan terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673a	,453	,432	3,631

a. Predictors: (Constant), X2, X1
Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R2) pada Tabel 6, menunjukkan bahwa R sebesar 0,673 yang menunjukkan bahwa hubungan antara minat pengembangan karir karyawan dengan ketiga variabel independennya kuat, karena mendekati defenisi sangat kuat yang angkanya 0,80. Sedangkan nilai R square sebesar 0,453 atau 48% ini menunjukkan bahwa variabel minat pengembangan karir karyawan dapat dijelaskan oleh variabel performance blocking behaviour dan kondisi ekonomi sebesar 45% sedangkan sisanya 55% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini, seperti kepuasan kerja, pengalaman kerja, pendidikan, dukungan organisasi, kesesuaian nilai dan keterlibatan kerja.

B. Pembahasan

1. Pengaruh performance blocking behaviour terhadap minat pengembangan karir karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menemukan bahwa pengaruh performance blocking behaviour berpengaruh positif signifikan terhadap minat pengembangan karir karyawan. Berdasarkan tabel 14 menunjukkan bahwa variabel performance blocking behaviour memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H1 diterima dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa performance blocking behaviour berpengaruh signifikan terhadap minat pengembangan karir karyawan. Nilai t yang bernilai 5.633 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari performance blocking behaviour terhadap minat pengembangan karir karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat performance blocking behaviour yang dialami oleh seorang karyawan, semakin besar pula minatnya dalam pengembangan karir. Temuan ini menyoroti aspek menarik dalam dinamika antara faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir individu di lingkungan kerja. Seringkali dianggap bahwa hambatan atau kendala dalam kinerja dapat menjadi penghalang bagi pengembangan karir seseorang. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan perspektif yang berbeda, bahwa performance blocking behaviour sebenarnya dapat memicu dorongan atau motivasi bagi karyawan untuk mengambil langkah-langkah proaktif dalam mengembangkan diri.

Pengaruh performance blocking behaviour terhadap minat pengembangan karir karyawan, khususnya auditor, dapat dikaitkan dengan Teori Tipe Kepribadian Holland. Teori ini menunjukkan bahwa individu cenderung mencari dan berhasil di lingkungan kerja yang sesuai dengan tipe kepribadian mereka. Sebagai contoh, seorang auditor yang memiliki tipe kepribadian Investigative, cenderung tertarik pada analisis data dan penyelesaian masalah, dan mungkin merasa terhambat jika lingkungan kerja mereka tidak memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan analitis mereka. Dalam hal ini, hambatan dalam kinerja mereka, seperti kurangnya akses ke sumber daya yang diperlukan atau kurangnya dukungan dari atasan, dapat mengurangi minat mereka dalam pengembangan karir. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mempertimbangkan kesesuaian antara tipe kepribadian auditor dan lingkungan kerja, serta mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang dapat menyebabkan performance blocking behaviour agar dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan karir yang optimal bagi para auditor.

Implikasinya, organisasi perlu memperhatikan secara lebih mendalam dinamika ini dalam merancang program pengembangan karir dan manajemen kinerja yang efektif. Mereka perlu mempertimbangkan cara-cara untuk memanfaatkan performance blocking behaviour sebagai sumber motivasi bagi karyawan. Ini dapat dilakukan melalui peningkatan komunikasi antara manajemen dan karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menyediakan dukungan dan sumber daya yang diperlukan bagi karyawan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang mereka hadapi. Selain itu, organisasi juga dapat mengadopsi pendekatan yang lebih fleksibel dalam menentukan target kinerja dan pengembangan karir, sehingga memberikan ruang bagi karyawan untuk mengeksplorasi minat dan aspirasi mereka.

2. Pengaruh kondisi ekonomi terhadap minat pengembangan karir karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menemukan bahwa pengaruh kondisi ekonomi berpengaruh positif signifikan terhadap minat pengembangan karir karyawan. Berdasarkan tabel 14 menunjukkan bahwa variabel kondisi ekonomi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H1 diterima dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa kondisi ekonomi berpengaruh signifikan terhadap minat pengembangan karir karyawan. Nilai t yang bernilai 4.504 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

Pengaruh kondisi ekonomi terhadap minat pengembangan karir karyawan yang menunjukkan hasil positif dan signifikan mengindikasikan bahwa kondisi ekonomi yang stabil atau meningkat dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk aktif mencari peluang pengembangan karir. Ketika kondisi ekonomi membaik, peluang kerja lebih terbuka, program pelatihan dan pengembangan lebih tersedia, dan karyawan mungkin merasa lebih percaya diri untuk mengambil risiko dalam mengejar tujuan karir mereka. Hal ini dapat mendorong minat karyawan dalam mengikuti pelatihan, mengejar

pendidikan lanjutan, atau mencari peluang promosi yang lebih baik. Dengan demikian, hasil positif dan signifikan ini menunjukkan bahwa kondisi ekonomi yang baik dapat menjadi faktor yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan dan mengembangkan karir mereka, serta berkontribusi pada pertumbuhan dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh kondisi ekonomi terhadap minat pengembangan karir karyawan, khususnya auditor, dapat dikaitkan dengan Teori Tipe Kepribadian Holland. Teori ini menunjukkan bahwa individu memiliki tipe kepribadian yang cenderung mencari dan berhasil di lingkungan kerja yang sesuai dengan karakteristik kepribadian mereka. Sebagai contoh, seorang auditor dengan tipe kepribadian Investigative, yang tertarik pada analisis data dan pemecahan masalah, mungkin merasa lebih termotivasi untuk mengembangkan karirnya ketika kondisi ekonomi membaik. Dalam situasi ekonomi yang stabil atau meningkat, peluang untuk pelatihan dan pengembangan karir mungkin lebih banyak tersedia, dan hal ini sesuai dengan minat dan kemampuan analitis auditor yang cenderung mencari tantangan intelektual. Sebaliknya, ketika kondisi ekonomi menurun, peluang pengembangan karir mungkin terbatas, yang dapat memengaruhi minat dan motivasi auditor untuk mengembangkan diri. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami hubungan antara tipe kepribadian auditor dan kondisi ekonomi dalam merancang strategi pengembangan karir yang efektif, yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan individu serta kondisi eksternal yang ada.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa kondisi ekonomi yang positif dapat menjadi pendorong penting bagi pengembangan karir karyawan. Ketika kondisi ekonomi membaik, organisasi dan individu memiliki lebih banyak sumber daya yang tersedia untuk investasi dalam pengembangan karyawan, seperti pelatihan dan pendidikan lanjutan. Hal ini menunjukkan pentingnya bagi perusahaan untuk memanfaatkan momentum ekonomi yang baik untuk meningkatkan inisiatif pengembangan karir, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, manajemen perlu memahami bahwa kondisi ekonomi yang kurang stabil atau menurun dapat mempengaruhi minat dan partisipasi karyawan dalam program pengembangan karir. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tetap fleksibel dan proaktif dalam merespons perubahan kondisi ekonomi, serta menyediakan dukungan yang tepat bagi karyawan dalam menghadapi tantangan ekonomi yang mungkin timbul. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara kondisi ekonomi dan minat pengembangan karir dapat membantu organisasi untuk merencanakan strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia dan mencapai tujuan-tujuan bisnisnya.

3. Pengaruh Performance blocking behaviour dan kondisi ekonomi terhadap minat pengembangan karir karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menemukan bahwa performance blocking behaviour, dan kondisi ekonomi secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap minat pengembangan karir karyawan, dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat minat pengembangan karir karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, pengaruh dari performance blocking behaviour dan kondisi ekonomi terhadap minat pengembangan karir karyawan menunjukkan dampak yang positif dan signifikan. Artinya, baik performance blocking behaviour maupun kondisi ekonomi, ketika dianalisis bersama-sama, secara bersamaan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap minat karyawan dalam mengembangkan karir mereka. Hal ini menandakan bahwa kondisi internal individu, seperti hambatan dalam kinerja, dan faktor eksternal, seperti situasi ekonomi, saling memengaruhi dan secara kolektif berdampak pada minat individu dalam pengembangan karir mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan kedua faktor ini secara holistik dalam merancang program pengembangan karir dan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, Tahir, M. A. (2021).

Implikasi dari temuan bahwa pengaruh performance blocking behaviour dan kondisi ekonomi terhadap minat pengembangan karir karyawan secara simultan menunjukkan dampak positif dan signifikan adalah bahwa organisasi perlu mengadopsi pendekatan yang komprehensif dalam mengelola faktor-faktor tersebut. Pertama, manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja individu, seperti memberikan dukungan dan pelatihan yang memadai untuk mengatasi

performance blocking behaviour. Selanjutnya, organisasi harus mengantisipasi perubahan dalam kondisi ekonomi dan menyesuaikan strategi pengembangan karir untuk tetap relevan dan efektif. Dengan memperhatikan kedua faktor ini secara bersama-sama, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan karir karyawan, bahkan dalam kondisi ekonomi yang berfluktuasi. Selain itu, temuan ini juga menekankan pentingnya bagi organisasi untuk terus memantau dan mengevaluasi kebijakan dan program pengembangan karir mereka agar tetap responsif terhadap perubahan dalam lingkungan internal dan eksternal. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara performance blocking behaviour, kondisi ekonomi, dan minat pengembangan karir dapat membantu organisasi untuk merancang strategi yang lebih holistik dan berkelanjutan dalam mengelola sumber daya manusia mereka dan mencapai tujuan-tujuan bisnisnya

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa performance blocking behaviour memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat pengembangan karir karyawan, yang artinya, ketika karyawan menghadapi hambatan dalam kinerja mereka, minat mereka untuk mengembangkan karir juga meningkat secara signifikan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi ekonomi yang positif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap minat pengembangan karir karyawan, yang artinya, ketika kondisi ekonomi membaik, minat karyawan untuk mengembangkan karir juga meningkat secara signifikan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik performance blocking behaviour dan kondisi ekonomi yang positif memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap minat pengembangan karir karyawan, yang artinya, ketika karyawan mengalami hambatan dalam kinerja dan kondisi ekonomi membaik bersamaan, minat mereka untuk mengembangkan karir juga meningkat secara signifikan.

B. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan khususnya bagi PT. TELKOM. Implikasi yang diharapkan dari penelitian ini adalah peneliti lain atau peneliti berikutnya diharapkan untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang. Pengembangan penelitian ini dapat diarahkan pada eksplorasi faktor – faktor lain yang mungkin mempengaruhi minat pengembangan karir karyawan, sehingga dapat menghasilkan model regresi penelitian yang memprediksi secara lebih akurat. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel penghubung seperti moderasi atau intervening untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
2. Untuk kantor PT. TELKOM diharapkan dalam rangka meningkatkan pengembangan karir karyawan, PT. TELKOM dapat merancang rekomendasi strategis yang mencakup beberapa langkah. Pertama, perusahaan dapat mengembangkan program pelatihan yang bertujuan untuk mengenali dan mengatasi performance blocking behaviour, serta mendorong kemampuan manajemen stres dan waktu bagi karyawan. Kedua, analisis dampak ekonomi perlu dilakukan secara mendalam untuk memahami bagaimana kondisi ekonomi yang berbeda dapat memengaruhi minat dan kesempatan pengembangan karir karyawan. Ketiga, PT. TELKOM perlu menyediakan sumber daya dan dukungan yang tepat untuk membantu karyawan menghadapi tantangan tersebut, seperti konseling psikologis dan pelatihan manajemen keuangan pribadi. Terakhir, kesinambungan evaluasi dan penyesuaian rekomendasi strategis perlu dilakukan agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Dirga, I. W., & Arfah, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2(1), 192–206. https://doi.org/10.33096/paradoks.v2i1.140

Faronsyah, M. I., & Trisninawati. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Jasa Raharja Putera Palembang. Ilmiah Bina Manajemen, 3(2), 113–121.

Fatmasari, F., & Supriyatna, A. (2019). Pemilihan dan Pengembangan Karier Berdasarkan Minat, Bakat dan Kepribadian Remaja Menggunakan Forward Chaining. JUITA : Jurnal Informatika, 7(1), 33. https://doi.org/10.30595/juita.v7i1.4128

Fittari, H., Aprison, W., & Yusri, F. (2020). Pengaruh Kondisi Ekonomi Keluarga Terhadap Perencanaan Karir Siswa. Consilium : Berkala Kajian Konseling Dan Ilmu Keagamaan, 7(2), 75. https://doi.org/10.37064/consilium.v7i2.8603

Indri, H., & Maulana, H. (2012). Pengukuran Minat Mahasiswa Berdasarkan Teori Holland Iriani Indri Hapsari & Herdiyan Maulana email : ririnanwar@yahoo.com Psikologi , FIP Universitas Negeri Jakarta Measuring The Students ' Interest. Jurnal Perspektif Ilmu Pendidikan, 27(2), 2.

Manajemen, E. (2019). 1 2 1,2. 8(7), 4676–4703.

Serang, S., & Arfah, A. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja, 1(2), 138–158. https://www.ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/197

Sultan, Z., Rahman Mus, A., Hamzah, N., & Sufri, M. (2020). The Effect of Work Commitment, Motivation, Environment on Satisfaction and Performance of Electoral Institutions in South Sulawesi. American International Journal of Business Management (AIJBM) ISSN, 3(1), 14–23. www.aijbm.com

Tahir, M. A., Hidayat, M. N., & Puspitosarie, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Jurusan Akuntansi Dalam Memilih Karir Sebagai Akuntan Publik (Studi Kasus Pada Mahasiswa Akuntansi di Universitas Widyagama Malang). The 2nd Widyagama National Conference on Economics and Business, Wnceb, 721–732.http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/WNCEB

Tarsidi, D. (2007). Teori Perkembangan Karir Diintisarikan dari Zunker , Vernon G . (1986). Career Counseling : Applied Concepts of Life Planning . Second Edition . Chapter 2 : Theories of Career Development . Monterey , California : Brooks / Cole Publishing Company. 1–31.

Yunita, M. (2021). Pengaruh Promosi Dan Kompetensi Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Pt. Berastagi Bintang Asia Medan. Value, 2(1), 45–56. https://doi.org/10.36490/value.v2i1.136