

**PENGARUH METODE ASSESMENT CENTER TERHADAP
PENGEMBANGAN KARIR PT. TIRTA INVESTAMA BALI**

Ni Putu Eka Pebriani¹
I Made Santosa²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia

¹e-mail : febrieka452@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh metode assesment center terhadap pengembangan karir PT. Tirta Investama Bali. Jumlah sampel ditentukan dengan metode sensus sebanyak 100 orang. Data dianalisis dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis determinasi, dan uji signifikansi parsial (t-test). Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode assesment center berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir PT. Tirta Investama Bali.

Kata kunci : *Assesment Center dan Pengembangan Karir*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the center assessment method on the career development of PT. Tirta Investama Bali. The number of samples was determined by a census method of 100 people. Data were analyzed using classic assumption test, simple linear regression analysis, analysis of determination, and partial significance test (t-test). The results showed that the assessment center method had a positive and significant effect on the career development of PT. Tirta Investama Bali.

Keywords: *Assessment Center and Career Development*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal dasar proses pengolahan dalam suatu perusahaan, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003:29) dalam artikelnya yang berjudul “Tinjauan tentang Kualitas Sumber Daya Manusia” mengemukakan bahwa aktivitas manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kualitas mencakup kemampuan sumber daya manusia baik secara fisik maupun non fisik dan juga meliputi kecerdasan mental dalam melaksanakan tujuan perusahaan, sedangkan aspek kuantitas mencakup jumlah sumber daya manusia yang tersedia.

Telah dijelaskan sebelumnya bahwa pelatihan dianggap kurang objektif sebab yang dinilai adalah pekerjaan yang sedang dijabatnya atau yang lalu, bukan jabatan yang akan dijabatnya nanti. Oleh sebab penjelasan di atas, maka dapat diketahui (disimpulkan sementara) bahwa salah satu metode yang dianggap dapat membantu menghasilkan karyawan dalam hal pengembangan karir mereka adalah metode *assessment center*, karena metode *assessment center* tersebut menggunakan simulasi-simulasi yang diprediksikan akan terjadi pada saat pekerja tersebut memangku jabatan yang akan dijabatnya nanti (Rivai dan Basri, 2005:395)

Ketika proses *assessment center* di dalam suatu perusahaan selesai dilakukan, maka peserta *assessment center* akan mendapatkan umpan balik mengenai kinerja mereka.

Di dalam umpan balik proses *assessment center* akan terlihat kekuatan dan kelemahan karyawan di dalam kinerjanya. Sehubungan dengan hal tersebut, akan lebih memadai dibuat program pengembangan bagi karyawan. Sementara yang sering terjadi di perusahaan adalah perilaku dan keterampilan yang sering disyaratkan perusahaan dan jabatan tidak mencapai suatu pemahaman dengan karyawannya. (Prihadi,2004:356)

PT. Tirta Investama Bali adalah salah satu perusahaan yang menerapkan metode *assessment center* merupakan salah satu produsen dan distributor minuman merk AQUA untuk meraih semua peluang yang ada, perusahaan memberikan layanan yang terbaik kepada pelanggan, dan untuk menghadapi tantangan lingkungan bisnis yang kompetitif para staf perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai serta sikap yang tepat.

Berdasarkan wawancara singkat oleh peneliti kepada staf PT. Tirta Investama Bali menyatakan bahwa metode *assessment center* telah dilaksanakan sejak tahun 2015 lalu. Sebelumnya metode yang digunakan adalah teknik interview akan tetapi metode tersebut dianggap kurang objektif oleh manajemen PT. Tirta Investama Bali pengembangan karir karyawan terhambat dan tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

pengaruh metode *assessment center* terhadap pengembangan karir PT. Tirta Investama Bali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari dua variabel-variabel yang akan diteliti. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tirta Investama Bali yang berjumlah 100 orang. Teknik penentuan sampel adalah metode sensus atau jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuisisioner.

Setiap jawaban kuisisioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala *Likert* sebagai berikut:

STS (sangat tidak sesuai) = skor 1, TS (tidak sesuai) = skor 2, R (ragu-ragu) = skor 3, S (sesuai) = skor 4, SS (sangat sesuai) = skor 5.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis determinasi, dan uji signifikansi parsial (t-test).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model regresi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

(One-Sample Kolmogorov-Smirnov)

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 100 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .000 |
| | Std. Deviation | .76032631 |
| | Absolute | .132 |
| Most Extreme Differences | Positive | .096 |
| | Negative | -.132 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.320 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .061 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Pengolahan Data Penelitian Pada Lampiran.

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,61 lebih besar dari $\alpha =$

0,05. Hal ini menjelaskan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi normal.

Tabel 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser

| Model | T | Sig |
|--------------------------------|-------|------|
| Konstanta | 2.657 | .009 |
| Metode <i>assesment center</i> | .242 | .809 |

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Pengolahan Data Penelitian Pada Lampiran

Dari Tabel 2 diketahui hasil uji Glejser adalah: probabilitas signifikansi variabel metode *assesment center* adalah $0,809 > \alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa koefisien nilai absolute residual tidak signifikan, sehingga tidak terjadi

heteroskedastisitas pada variabel metode *assesment center*.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | Unstandardized Coefficients | |
|--------------------------------|-----------------------------|----------------|
| | B | Standard Error |
| Konstanta | 1.035 | .259 |
| Metode <i>Assesment Center</i> | .725 | .077 |

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Pengolahan Data Penelitian Pada Lampiran

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh persamaan regresi linier sederhana adalah : $Y = 1,035 + 0,725 X$, memberikan informasi bahwa: a = 1,035 artinya apabila metode *assesment center* bernilai sama dengan 0 (nol) maka pengembangan karir PT. Tirta Investama Bali bernilai sebesar 1,035. b = 0,725 menunjukkan bahwa

metode *assesment center* berpengaruh positif terhadap pengembangan karir pada PT. Tirta Investama Bali, apabila metode *assesment center* meningkat maka pengembangan karir mengalami peningkatan sebesar 0,725.

Analisis

Determinasi

Hasil analisis determinasi dapat dilihat Pada Tabel 4.

Tabel 4

Analisis Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .689 ^d | .474 | .469 | .76420 |

a. Predictors: (Constant), Metode *Assesment Center*

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir

Sumber: Pengolahan Data Penelitian Pada Lampiran.

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh koefisien determinasi adalah 47,4% menunjukkan bahwa pengembangan karir di PT. Tirta Investama Bali dipengaruhi oleh variabel metode *assesment center* (X), dan sisanya sebesar 52,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Signifikansi Parsial (t-test)

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik t (t-test) dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Signifikansi Parsial (t-test)

| Model | T | Sign.T |
|--------------------------------|-------|--------|
| Konstanta | - | - |
| Metode <i>Assesment Center</i> | 9,405 | 0,000 |

Sumber: Pengolahan Data Penelitian Pada Lampiran.

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh: $t_{hitung} = 9,405$ dengan nilai $sig. 0,000 < 0,05$ berarti metode *assesment center* berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan karir. Koefisien regresi β_1 (variabel Metode *Assesment Center*) sebesar 0,725, menunjukkan bahwa meningkatnya Metode *Assesment Center* maka akan meningkatkan Pengembangan karir Pada PT. Tirta Investama Bali.

PENUTUP KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat kesimpulan hasil penelitian pada PT. Tirta Investama Bali yaitu :metode *assesment center* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir PT. Tirta Investama Bali.

SARAN-SARAN

Untuk meningkatkan kepuasan dalam berkarir, perusahaan hendaknya memberi kesempatan yang lebih dalam hal berprestasi ke jenjang yang lebih

tinggi. Perusahaan harus selalu melakukan sosialisasi tentang manfaat dari penggunaan metode *assesment center* bahwa dengan adanya metode tersebut maka pengembangan karir karyawan di PT. Tirta Investama Bali akan terbantu.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Anom, D. (2013). *Pengaruh Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Berdasarkan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan*.
- Anom, D. (2013). *Pengaruh Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Berdasarkan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan*.
- Arikunto, Suharsini. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arni, M. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dessler, R. L. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jilid 1. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Desita Silvia D. (2015) *Bagian Sumber Daya Manusia Bidang Asesmen*
- Freddy Rangkuti, (2008). *The Power Of Brands*, Jakarta : Penerbit Gramedia
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit. BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Kristola, D. (2018). *Pengaruh Diklat dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Pengembangan Karir Pegawai*.
- Kurniawan, Y. J. (2017) . *Persepsi Karyawan Mengenai Metode Assesment Center Terhadap Pengembangan Karir Karyawan PT. Telkom,tbk. Jakarta Selatan*.
- Miftah, Toha. (2003). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Moekijat, (2007). *Perencanaan dan Pengembangan karier Pegawai*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Namawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.

- Prihadi, Syaiful . F. (2004) *Assessment Centre: Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan Kompetensi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal Rivai. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Rijal, A. S. (2012). *Persepsi Karyawan Terhadap Penerapan Assesment Center Dan Implikasinya Terhadap Pengembangan Karir*.
- Rivai .V. dan Basri. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rivai (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Shermon, Ganesh, (2004). *Competency Based HRM: A Strategic Resource for Competency Mapping, Assessment, and Development Centres*, Tata McGraw, Delhi.
- Siagian, Sondang. P. (2006). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Sofyandi, H.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. terjemahan. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Sugiarto, Iwan. (2004). *Mengoptimalkan Daya Kerja Otak Dengan Berfikir Holistik dan Kreatif*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabetta.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabetta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabetta.
- Suryana. (2007). *Kewirausahaan*. Jakarta : Salemba Empat.
- Thornton III, C. Goerge. (2005). *Paduan Memahami Assesment Center dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Umar. H. (2003). *Metodelogi Penelitian : Aplikasi dalam Pemasaran*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Veithzal, Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, Bambang. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bandung : Sulita.
- Walgito, Bimo. (2000) . *Bimbingan dan Konseling (Studi dan karier)* : Penerbit Andi. Yogyakarta.