

## ABSTRAK

Tantangan utama yang dihadapi Telkom saat ini adalah rendahnya tingkat produktivitas karyawan (*EBITDA/employee*) yang masih berada di bawah rata-rata industri. Oleh karena itu sesuai dengan Corporate Strategic Scenario, perusahaan menargetkan untuk bisa mencapai *doubling employee productivity* pada tahun 2019 agar perusahaan dapat menjadi ranking 490 dalam Fortune 500.

Selanjutnya, fenomena yang menarik dalam hal *Human Capital Management* adalah tingkat employee engagement sangat tinggi namun terdapat *paradox* di Telkom dalam hal tingkat kepuasan karyawan dalam hal Pengembangan Karir, Sistem Kompensasi dan Manajemen Performansi.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Pengembangan Karir, Sistem Kompensasi, Manajemen Performansi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan di Direktorat *Human Capital Management* Telkom baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan di Direktorat *Human Capital Management* Telkom sebanyak 529 orang sebagai sampel penelitian, jumlah kuesioner yang diisi secara lengkap (valid) adalah sebanyak 244 buah, kemudian pengolahan dan analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif, pengujian hipotesis dan analisis jalur menggunakan SPSS versi 24.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa secara simultan Pengembangan Karir, Sistem Kompensasi, Manajemen Performansi dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di DIT HCM Telkom dengan nilai pengaruh 58,7%.

Adapun secara parsial, Pengelolaan Karir memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Sistem Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Manajemen Performansi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dan Komitmen Organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Rekomendasi yang diusulkan adalah agar perusahaan dapat focus mempertahankan dan meningkatkan variable yang memiliki pengaruh signifikan demi meningkatkan Kinerja Karyawan yaitu:

Pengembangan Karir dapat ditingkatkan dengan cara menjadikan kinerja karyawan/prestasi kerja sebagai pertimbangan utama dalam pengembangan karir, melaksanakan program *coaching* dan kaderisasi untuk membantu pengembangan karir karyawan, dan memberikan peluang untuk tumbuh melalui jenjang karir dan kesempatan yang sama dalam pengembangan karir.

Komitmen Organisasional dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan komitmen karyawan untuk selalu bekerja sebaik-baiknya dan menghasilkan kualitas kerja terbaik (*always the best*), mendorong karyawan berusaha maksimal dalam mencapai target perusahaan, dan merekomendasikan perusahaan kepada mitra bisnis potensial.

Kata-kata kunci : Pengembangan Karir, Sistem Kompensasi, Manajemen Performansi, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan