

**PENGARUH PERENCANAAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN UNIT PRODUKSI PT. SINAR CENTRAL SANDANG**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen

Nama : DAHLIA

NIM : 4310401-123



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2008**

**PENGARUH PERENCANAAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN UNIT PRODUKSI PT. SINAR CENTRAL SANDANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen**

Nama : DAHLIA

NIM : 4310401-123



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2008**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama

: Dahlia

NIM

: 4310401 – 123

Program Studi

: Manajemen S1

Judul Skripsi

: Pengaruh perencanaan karir terhadap prestasi kerja
karyawan unit produksi PT. SCS

Tanggal Ujian Skripsi : 8 Agustus 2008



(Ir. Sahibul Munir, SE., M.Si)

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen S1

(Drs. Hadri Mulya, MSi)

(Tafiprios, SE., MM)

Tanggal :

Tanggal :

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

SKRIPSI

Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Unit Produksi

PT. SCS

Dipersiapkan dan di susun oleh :

Nama : DAHLIA

Nim : 4310401-123

Telah Di pertahankan Di Depan Dewan Penguji Pada Tanggal 8 Agustus 2008

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji

UNIVERSITAS
MERCUBUANA
(Ir, Sahibul Munir, SE., M.Si)

Anggota Penguji I

(Tafiprios, SE., MM)

Anggota Penguji II

(Yuhasril, SE., ME)

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan segala puji syukur kepada Allah SWT atas segala berkat dan kasih karunia yang telah dilimpahkan kepada penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan selesai tepat pada waktunya.

Penulisan skripsi dengan judul “ Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Unit Produksi PT. SCS ”. Penulis ajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program Strata-1, Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen Universitas Mercu Buana.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak dan Mama ~~I~~tercinta~~Y~~ serta ~~R~~ Kakak~~T~~ dan ~~S~~Adik tersayang yang telah memberikan dorongan moril dan materil serta perhatian yang sangat berarti bagi penulis, Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Ir. H. Suharyadi, Ms, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
3. Bapak Drs. Hadri Mulya, M. Si, selaku Dekan FakultasEkonomi.
4. Bapak Tafiprios, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen SI.
5. Ibu Natalia Santoso, SE. MA, selaku Pembimbing Akademik.
6. Bapak Ir. Sahibul Munir, SE., M. Si, selaku Pembimbing yang dengan sabar telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberi bimbingan kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

7. Seluruh Dosen pengajar Universitas Mercu Buana yang telah memberikan ilmunya dan membimbing penulis selama kuliah.
8. Teman – teman “ TELE TABIES” Eva yang cantik, Tri yang imoet, Dewi yang maniez. Terima kasih atas persahabatan selama ini. “ Siapa hayo yang duluan Meried ? ”.
9. Keponakanku Mutia dan Fathan yang lucu – lucu yang menghibur dikala sedang suntuk.
10. Teman – teman seangkatan dan seperjuangan yang tidak bisa disebutkan satu persatu maju terus “ CHIAYO ”
11. Teman – teman HMJ Manajemen S1 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, Jangan lupa ya undang – undang.
12. Teman – teman Sekret Ekonomi.

Dengan usaha yang maksimal di dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jakarta, Juli 2008

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

KARA PENGANTAR	i
-----------------------------	----------

DAFTAR ISI	iii
-------------------------	------------

DAFTAR TABEL	vi
---------------------------	-----------

DAFTAR LAMPIRAN	viii
------------------------------	-------------

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Pembatasan Masalah	3
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	3

BAB 11 LANDASAN TEORI

A. Pengertian dan Fungsi MSDM	5
1. Fungsi Manajerial MSDM	6
2. Fungsi Operasional MSDM	8
B. Perencanaan Karir	9

1. Pengertian Perencanaan karir	9
2. Tahap – tahap karir	10
3. Kebutuhan Pelatihan dalam tahap – tahap karir	12
4. Manfaat Perencanaan Karir	15
C. Prestasi Kerja	16
1. Pengertian Prestasi Kerja	16
2. Penilaian Prestasi Kerja	17
3. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	18
4. Metode Penilaian Prestasi Kerja	20
5. Pengukuran Prestasi Kerja	22

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

MERCU BUANA

A. Gambaran Umum Perusahaan	25
1. Sejarah Perusahaan	25
2. Kegiatan Usaha Perusahaan	26
3. Struktur Organisasi	29
B. Metode Penelitian	32
C. Hipotesis Penelitian	32
D. Sampel Penelitian	33

E. Variabel dan Pengukurannya	34
F. Definisi Operasional Variabel	34
G. Metode Pengumpulan Data	36
H. Metode Analisis Data	36

BAB IV ANALISI HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Karakteristik Responden	39
B. Analisis Perencanaan Karir	41
C. Analisis Prestasi Kerja Karyawan	46
D. Analisis Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Prestasi Kerja karyawan	52

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	54
B. Saran	55

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

2.1 Kebutuhan tugas atau kerja dalam tahap – tahap karir	12
3.1 Variabel, Dimensi dan Indikator penelitian	35
4.1 Karakteristik Responden	39
4.2 Persyaratan kenaikan jenjang karir	41
4.3 Kejelasan informasi mengenai jenjang karir	42
4.4 Bimbingan yang diberikan pimpinan	42
4.5 Konsultasi yang diberikan atasan	43
4.6 Motivasi yang diberikan pimpinan	43
4.7 Tahapan atau jenjang karir	44
4.8 Kegiatan kerja	44
4.9 Pendidikan dan pelatihan bagi kemampuan kerja	45
4.10 Proses kenaikan jenjang karir	45
4.11 Penilaian minat dan	46
4.12 Tekad dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ...	47

4.13 Pengabdian kepada perusahaan	47
4.14 Kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan	48
4.15 Keberanian dalam mengambil resiko	48
4.16 Keikhlasan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan	49
4.17 Kemampuan untuk tidak menyalahgunakan	49
4.18 Kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan	50
4.19 Ketampilan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan	50
4.20 Pengalaman dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan	51
4.21 Ksungguhan dalam melaksanakan tugas	51
4.22 Variabel Entered / Removed	52
4.23 Coefficients (a)	52



DAFTAR LAMPIRAN

1. KUISIONER
2. STRUKTUR ORGANISASI UNIT PRODUKSI PT. SCS
3. ANALISIS REGRESI
4. SURAT KETERENGAN RISET PT. SCS
5. DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi saat ini, kemajuan teknologi yang begitu pesat menuntut para karyawan untuk bekerja secara professional dalam bidangnya. Hal ini membuat perusahaan melakukan perbaikan manajemen agar lebih efektif dan efisien, terutama dalam mengkombinasikan faktor produksi seperti material, manusia, modal dan teknologi sehingga tercapai produktivitas yang maksimal. Faktor produksi manusia merupakan salah satu faktor yang paling banyak berperan dalam perusahaan. Oleh sebab itu tugas pimpinan adalah mengatur karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal, serta menyumbangkan tenaga dan pikirannya secara professional demi memenuhi tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Banyak upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas dan profesionalisme yang tinggi, salah satunya adalah melalui perencanaan karir yang efektif hal ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja.

PT. Sinar Cental Sandang (SCS) merupakan perusahaan milik swasta yang bergerak di bidang Tekstil dengan produk akhir adalah benang industri. Produk yang dihasilkan adalah benang tekstil cotton 100%. Untuk mencapai produk akhir yang

baik diperlukan sumber daya manusia yang handal yang memiliki keahlian di bidangnya. Pada perusahaan ini penempatan karyawan harus sesuai pada bidangnya, hal ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Untuk memenuhi hal tersebut, maka ketersediaan karyawan yang professional dan berkualitas diperlukan dalam perusahaan.

Unit produksi pada PT. SCS adalah salah satu bagian yang memegang peranan penting dalam menghasilkan produk-produk yang berkualitas dan sesuai dengan permintaan pasar, untuk mencapai hal ini maka diperlukan karyawan yang memiliki jiwa profesionalisme. Oleh karena itu salah satu upaya untuk mencapai hal tersebut adalah dengan membuat karyawan unit produksi menjadi lebih baik kinerjanya, karena dengan membaiknya kinerja dari karyawan, otomatis akan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan PT. SCS dalam meningkatkan kualitas dan profesionalisme adalah dengan melakukan perencanaan karir bagi karyawan di unit produksi.

MERCU BUANA

Perencanaan karir yang disusun bagi karyawan unit produksi PT. SCS menggambarkan secara jelas tahap atau jenjang karir yang dilalui oleh karyawan untuk mencapai tujuan karirnya. Kenaikan jenjang jabatan dilakukan menurut kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan dan karyawan yang dapat naik jenjangnya adalah karyawan yang memenuhi persyaratan kenaikan jenjang sebagaimana yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mencoba melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul: “ **Pengaruh Perencanaan**

Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Unit Produksi PT. Sinar Central Sandang (SCS) ”

B. Perumusan Masalah

Perencanaan karir merupakan hal yang penting yang harus diketahui oleh seluruh karyawan, karena dengan mengetahui bagaimana perencanaan karirnya maka prestasi kerja karyawaan dapat meningkat. Peneliti merumuskan permasalahan yang ada pada unit produksi pada PT. SCS adalah:

Bagaimana pengaruh perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan unit produksi PT. SCS ?

C. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis merasa perlu untuk melakukan pembatasan pada ruang lingkup penelitian, pembatasan ini dimaksudkan agar penulis lebih terarah dan mudah dipahami sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun data-data penelitian yang diambil adalah perencanaan karir dan prestasi kerja karyawan unit produksi PT. SCS

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan pada pokok masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah :

1. Tujuan penelitian

- a. untuk mengetahui tanggapan karyawan atas perencanaan karir yang diberikan oleh perusahaan
 - b. untuk mengetahui prestasi kerja yang ditimbulkan oleh karyawan setelah menerima perencanaan karir dari perusahaan, serta sekaligus melihat adanya pengaruh antara perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Kegunaan penelitian
- a. Bagi perusahaan sebagai bahan masukan bagi perusahaan yang diharapkan dapat berguna dalam upaya meningkatkan perencanaan karir bagi karyawannya.
 - b. Bagi penulis sebagai pengaplikasian teori-teori yang diperoleh selama kuliah dalam kenyataan yang ditemui di lapangan.
 - c. Bagi pihak luar sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak lain yang diharapkan dapat digunakan sebagai informasi atau sebagai ilmu pengetahuan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian dan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk dapat mempermudah pengertian dari pada manajemen sumber daya manusia, penulis terlebih dahulu akan membahas secara singkat mengenai pengertian-pengertian manajemen. Manajemen adalah limit dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk tercapainya tujuan yang ditetapkan.

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, dan mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan sendiri.

"Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu " (Malayu, 2000 : 9)

Ada banyak definisi dari manajemen, para ahli manajemen telah mendefinisikan pengertian dari manajemen personalia, dari definisi yang ada, antara satu dengan yang lain kelihatan agak berbeda, tetapi pada dasarnya sama.

Menurut Flippo manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai manajemen personalia dan pengertian dari manajemen personalia adalah sebagai berikut:

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompetensi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (Malayu, 2000 : 21)

Sedangkan menurut T. Hani (1998 : 4) berpendapat bahwa :

"Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi "

Dari pengertian manajemen sumber daya manusia diatas, maka dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari pengertian manajemen. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa fungsi, yaitu :

1. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Fungsi Perencanaan Tenaga Kerja (planning)

Adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan

perusahaan yang efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pendidikan, pengadaan, pengembangan, kompensasi integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan, program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Fungsi Pengorganisasian Tenaga Kerja (Organizing)

Adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasinya dalam organisasi , Organisasi ini merupakan alat untuk mencapai tujuan, Dengan Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Fungsi Pengarahan Tenaga Kerja (Directing)

Adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan kepemimpinannya, mengajak karyawan untuk bekerja sama agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Fungsi Pengendalian Tenaga Kerja (Controling)

Adalah mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan terhadap pelaku dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan ini meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi Operasional Manajemen Suraber Daya Manusia

a. Fungsi Pengadaan Tenaga Kerja (Procurement)

Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan dan orientasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

b. Fungsi Pengintegrasian Tenaga Kerja (Integration)

Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kepentingan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat mempengaruhi kebutuhan dan hasil kerja.

c. Fungsi Pengembangan Tenaga Kerja (Development)

Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan, melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa sekarang maupun masa yang akan datang.

d. Fungsi Kompensasi Tenaga Kerja (Compensasion)

Adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip Kompensasi adalah adil dan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah

e. Fungsi Pemeliharaan Tenaga Kerja (Maintenancce)

Adalah kegiatan dalam memelihara meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan

f. Fungsi Pemisahan Hubungan Kerja (Separation)

Adalah pemisahan hubungan kerja seseorang dan suatu perusahaan, pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan. Keinginan perusahaan kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

B. Perencanaan Karir

1. Pengertian Perencanaan Karir

Sebelum menjelaskan perencanaan karir maka penulis akan mengutip pendapat dari para ahli diantaranya :

" Karir adalah keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dan jabatan yang dipangku seseorang selama karyawan tersebut bekerja" (Sondang, 2005 : 206)

" Karir adalah suatu rangkaian aktivitas kerja yang terpisah, tetapi berhubungan dan memberikan kesinambungan, keteraturan, dan arti kehidupan bagi seseorang" (Muttiara, 2002 : 17)

Dari kedua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa " Karir adalah suatu rangkaian kegiatan kerja dan jabatan yang dipegang seseorang dalam jangka waktu lama."

Untuk lebih jelasnya, di bawah ini akan dijelaskan definisi perencanaan karir dari para ahli sebagai berikut:

" Perencanaan karir adalah suatu proses dimana individu menyusun dan mengenal kemampuan mereka untuk mencapainya, yang merupakan bagian pokok dari pengembangan karir" (Mutiara 2002 : 64)

Perencanaan karir adalah proses pertimbangan yang mendalam yang melalui seseorang menjadi dasar akan ketrampilan, minat, pengetahuan, dan karakteristik personil lainnya, menuntut informasi tentang peluang dan pilihan, mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berhubungan dengan karir, dan menetapkan rencana tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. (Dessler, 1998 : 503)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan seseorang karyawan sebagai individu mencapai tujuan karirnya dengan menekankan pada jenjang atau tahap yang harus dilalui untuk mencapai sasaran tersebut. Perencanaan karir ini sangat penting artinya baik bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya maupun bagi karyawan dalam mengembangkan diri dan potensinya.

MERCU BUANA

2. Tahap-tahap Karir

Dalam penyusunan perencanaan karir perusahaan perlu mengetahui minat dan kebutuhan individu dalam setiap tahap karirnya.

Pada umumnya manusia dalam kehidupan pekerjaannya melewati beberapa tahap karir Menurut Robbins (1996 : 567) mengemukakan tahap-tahap karir sebagai berikut :

a. Tahap Penjelajahan (Exploration)

Tahap ini disebut sebagai tahap penjelajah, dimana dalam tahap ini dimulai oleh seseorang yang sudah berumur 20 tahun pada saat memasuki awal masuk kerja dan merupakan peralihan dari sekolah ke pekerjaan. Pada tahap inilah seseorang malakukan penjelajahan diri dan penilaian terhadap berbagai alternatif pekerjaan sesuai dengan minat dan kemampuan.

b. Tahap Penegakan (Establishment)

Pada tahap penegakan ini karyawan mulai dikenal baik oleh rekan sekerja dan karyawan mulai menemukan pekerjaan yang sesuai sehingga nantinya akan memperoleh hasil. Apakah pekerjaan tersebut akan gagal atau sukses dimasa yang akan datang.

c. Tahap Pertengahan Karir (Mid Career)

Pada Tahap pertengahan karir ini, biasanya seseorang yang berada pada usia 35 sampai 50 tahun, dimana pada saat ini seseorang bias terus meningkatkan kinerjanya, atau kinerjanya mulai mendatar, atau mulai memburuk. Seseorang tidak lagi dipandang sebagai orang yang belajar sehingga orang tersebut dapat bertanggung jawab atas pekerjaan. Untuk tahap ini karir terus tumbuh, sehingga membentuk karir sangat menyenangkan.

d. Tahap Karir Lanjut (Late Career)

Pada tahap karir lanjut ini, seseorang mulai diketahui perjalanan karirnya, apakah macet atau memburuk karirnya selama tahap sebelumnya, dan bagi mereka yang mengalami hal tersebut maka pada tahap ini, karir mereka tidak

bertahan lama. Mereka mulai mengharapkan pensiun dan kesempatan untuk melakukan pekerjaan lain.

Dari perjalanan tahap-tahap diatas, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan dan harapan berubah pada saat orang-orang bergerak melalui setiap tahap karir. Lama berlangsungnya setiap tahap adalah bervariasi untuk masing-masing orang.

3. Kebutuhan Pelatihan dalam Tahap-Tahap Karir

Suatu perencanaan karir yang baik perlu menyediakan program pengembangan dan pelatihan yang dapat mendukung tugas-tugas karyawan pada tiap-tiap tahap. Menurut Robbins (1996 : 647) mengemukakan kebutuhn tugas atau kerja dalam tahap-tahap karir ke dalam table berikut

UNIVERSITAS
MERCUBUANA
Kebutuhan Tugas/Kerja Dalam Tahap-Tahap Karir

Tahap	Kebutuhan Tugas
1. Penjelajah	a. Aktivitas kerja bervariasi b. Penjelajahan sendiri.
2. Penegakan	a. Tantangan pekerjaan b. Mengembangkan kompetensi dalam bidang spesialisasi c. Mengembangkan kreativitas dan inovasi

3. Tengah Karir	<ul style="list-style-type: none"> a. Pemuktahiran teknis b. Mengembangkan keterampilan dalam melatih orang lain. c. Rotasi kedalam pekerjaan yang baru memerlukan ketampilan baru. d. Mengembangkan pandangan lebih luas dari kerja dan peran sendiri dalam organisasi.
4. Karir Lanjut	<ul style="list-style-type: none"> a. Rencana pensiun b. Bergeser dari peran kekuasaan ke peran konsultasi dan bimbingan. c. Mengidentifikasi dan mengembangkan pengganti d. Memulai kegiatan diluar organisasi

Sumber : Organization Behavior, Stephen P. Robin, 1996:647

Adapun tugas karyawan dalam setiap tahap adalah:

MERCU BUANA

a. Tahap Penjelajahan

Pada tahap ini karyawan memasuki masa awal kerja dan merupakan peralihan dari sekolah ke pekerjaan. Sesuai dengan kondisi ini karyawan membutuhkan tugas-tugas yang bervariasi dalam rangka penjelajahan diri dan perkenalan terhadap pekerjaan itu sendiri.

b. Tahap Penegakkan

Pada tahap ini karyawan mulai menegakkan diri dalam karirnya. Pekerjaan yang dibutuhkan bukan lagi bersifat umum tapi sudah bersifat khusus atau spesialisasi dan dapat mengembangkan kreatifitas serta inovasi. Pada tahap ini karyawan

mulai menemukan tantangan pekerjaan sehingga membuat mereka lebih mandiri.

c. Tahap Tengah Karir

Pada tahap ini karyawan tidak lagi dipandang sebagai orang yang belajar sehingga karyawan harus dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya. Tugas-tugas yang dikerjakan adalah tugas yang membutuhkan keterampilan khusus dan pengetahuan yang up to date.

d. Tahap Karir Lanjut

Pada tahap ini telah mengurangi mobilitas kerja menghadapi persiapan pensiun, mulai bergeser dari peran kekuasaan ke peran konsultasi dan bimbingan.

Pendapat tersebut mengatakan bahwa perencanaan karir yang baik harus menyediakan program pelatihan yang baik bagi karyawan, dimana setelah mengikuti program pelatihan tersebut diharapkan dapat melakukan tugas atau kegiatan kerjanya dengan lebih baik. Oleh karena itu jenis pelatihan dalam setiap tahap berbeda, disesuaikan dengan kebutuhan tugas.

4. Manfaat Perencanaan Karir

Perencanaan karir jelas sangat bermanfaat, tidak hanya bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga bagi organisasi itu sendiri secara keseluruhan.

Menurut Davis dan Werther (1996 : 282) mengemukakan manfaat Perencanaan Karir adalah sebagai berikut :

- a. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan

Ini berarti bahwa perencanaan karir dapat membantu mengembangkan suplai pegawai internal, terutama mereka yang cukup potensial

b. Menurunkan Perputaran Karyawan

Perhatian terhadap karir individual dalam perencanaan karir yang telah detetapkan, akan dapat meningkatkan loyalitas pada organisasi dimana mereka bekerja. Dengan demikian akan memungkinkan menurunkan turnover atau perputaran didalam organisasi bersangkutan.

c. Membuka jalan potensi karyawan

Dengan adanya perencanaan yang jelas dan mantap akan dapat mendorong para karyawan secara individual maupun kelompok untuk menggali kamampuan potensi masing-masing untuk dapat mencapai sasaran karir yang diinginkan.

d. Mendorong pertumbuhan

Perencanaan yang baik akan mendorong semangat kerja karyawan untuk tumbuh dan berkembang. Dengan demikian motivasi karyawan dapat terpelihara.

e. Mengurangi penimbunan

Ini berarti perencanaan karir akan dapat mengangkat kembali para karyawan yang berkualifikasi untuk maju, sehingga tidak tertimbun tanpa harapan.

f. Memuaskan kebutuhan karyawan

Dengan adanya perencanaan karir berarti adanya penghargaan terhadap individu karyawan, yang berarti pula adanya pengakuan dan penghargaan terhadap prestasi individu.

g. Membantu pelaksanaan rencana-rencana kegiatan yang disetujui

Perencanaan karir dapat membantu para anggota kelompok agar siap untuk jabatan-jabatan lebih penting. Persiapan ini akan membantu pencapaian rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui.

Dari ketujuh manfaat perencanaan karir diatas dapat disimpulkan bahwa perencanaan karir sangat bermanfaat bagi anggota organisasinya dan organisasi itu sendiri.

C. Prestasi Kerja Karyawan

1. Pengertian Prestasi Kerja

Dalam upaya mendorong pengembangan serta kemajuan perusahaan, pimpinan perusahaan atau pihak manajemen perusahaan perlu mengambil langkah sebagai usaha peningkatan efisiensi tersebut dilakukan melalui prestasi kerja secara berkala.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai prestasi kerja, maka penulis memberikan pendapat menurut para ahli diantaranya :

“ Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu “(Malayu, 2002 : 94)

“ Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Anwar, 2002 : 6).

Dari kedua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa “ prestasi kerja itu merupakan unjuk kerja atau prestasi yang dicapai oleh karyawan pada suatu periode tertentu”.

2. Penilaian Prestasi Kerja

Setiap perusahaan selalu mengharapkan peningkatan prestasi kerja karyawannya. Untuk mengetahui adanya peningkatan dan penurunan tingkat prestasi kerja maka perlu adanya penilaian terhadap prestasi kerja tersebut. Penilaian prestasi kerja memberikan suatu gambaran dan informasi tentang hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan yang akan berpengaruh terhadap kebijakan yang akan diambil pihak perusahaan kepada karyawan.

Penilaian prestasi kerja karyawan juga memiliki istilah-istilah antara lain:

- a. Performance Appraisal
- b. Personal Rating
- c. Merit Rating
- d. Laporan tentang pelaksanaan pekerjaan

Istilah-istilah tersebut pada dasarnya memiliki arti yang sama yaitu mengenai pencatatan segala kegiatan karyawan tentang hasil dan karya yang

telah dicapai untuk dipakai sebagai alat bagi pengembangan karir karyawan itu sendiri pada masa yang akan datang.

Sedangkan pengertian penilaian prestasi kerja itu sendiri menurut para ahli antara lain :

“ Penilaian prestasi kerja adalah sebuah proses yang ditujukan untuk memperoleh informasi tentang kinerja karyawan “. (Mutiara, 2002 : 17)

“ Penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian.Prestasi kerja para karyawan “. (Sondang, 2005 : 225)

Dari kedua pengertian tersebut bahwa penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses dalam melakukan evaluasi seseorang pada suatu periode tertentu.

3. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.

Menurut T. Hani (2000 : 135-137), manfaat penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :



- a. Perbaikan prestasi kerja.

Umparan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

- b. Penyesuaian – penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

- c. Keputusan-keputusan penempatan.

Rencana ini akan membantu atasan dalam penempatan kerja dan akan membantu pula dalam memanfaatkan secara tepat bakat yang dimiliki masing-masing karyawannya

- d. Kebutuhan – kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

- e. Perencanaan dan pengembangan karir.

Umpulan prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

- f. Tantangan – tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan dan kondisi finansial.

- g. Kesempatan kerja yang adil.

Penilaian prestasi kerja secara akurat mencerminkan keputusan – keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

Dari manfaat penilaian prestasi kerja diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang penilai harus mengetahui manfaat tersebut, sehingga tidak terjadi kesalahan-kesalahan yang menyebabkan mereka gagal dalam mencapai sasaran.

4. Metode Penilaian Prestasi Kerja.

Dalam menilai prestasi kerja karyawannya, suatu perusahaan dapat menggunakan berbagai metode, tergantung pada keadaan perusahaan tersebut.

Menurut T. Hani (2000 : 142) metode penilaian prestasi kerja terbagi dalam 2 metode :

a. Metode-metode Penilaian Berorientasi masa lalu terdiri dari :

1) Rating Scale

Pada metode ini, evaluasi subjektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

2) Checklist.

Metode penilaian checklist dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja- dan karakteristik-karakteristik karyawan.

3) Metode Peristiwa Kritis.

Critical Incident Method Merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

4) Metode Peninjauan Lapangan.

Dalam metode ini, wakil ahli departemen personalia turun kelapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka.

5) Tes dan Observasi Prestasi Kerja.

Bila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan. Agar berguna tes harus *reliable* dan valid.

6) Metode Evaluasi Kelompok

Penilaian ini biasanya dilakukan oleh penyelia atau atasan langsung. Metode ini berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional karena dapat menghasilkan rangking karyawan dari yang terbaik sampai yang terjelek.

b. Metode-metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

1) Penilaian Diri (*Self Appraisals*)

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri.

2) Penilaian Psikologis (*Psychological Appraisals*)

Penilaian Psikologis, biasanya dilakukan oleh para psikolog, terutama digunakan untuk menilai potensi karyawan diwaktu yang akan datang.

3) Pendekatan *Manajemen By Objectives* (MBO)

Inti pendekatan ini adalah bahwa setiap karyawan dan penyelia secara bersama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.

4) Teknik Pusat penilaian

Adalah suatu bentuk penilaian karyawan yang distandarisasikan dimana tergantung pada berbagai tipe penilaian dari penilai.

5. Pengukuran Prestasi Kerja

Untuk mengukur prestasi kerja ada beberapa cara yang dinilai menurut Malayu (2002 : 95) yang menyatakan bahwa prestasi pengukuran kerja yang dinilai adalah :

a. Kesetiaan

Kesetiaan adalah karyawan terhadap pekerjaanya dan perusahaannya didalam menjaga reputasi serta membela tempat karyawan bekerja, baik didalam maupun diluar pekerjaan dari tekanan yang mengusik.

b. Kejujuran

Kejujuran didalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupu orang lain seperti bawahannya.

c. Kedisiplinan

Disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

d. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

e. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain baik secara vertikal maupun horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan semakin baik.

f. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, berpengaruh mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

g. Kepribadian.

Sikap, perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

h. Prakarsa

Kemampuan berpikir yang original dan berdasarkan inisiatif sehari-sehari untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi.

i. Pengetahuan

Pengetahuan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam situasi manajemen.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. GAMBARAN UMUM

1. SEJARAH PERUSAHAAN

PT. Sinar Central Sandang adalah perusahaan yang menghasilkan benang, dimana produk dari PT. Sinar Central Sandang ini akan dikonsumsi sebagai bahan utama pembuatan tekstil. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 04 april 1989 dengan nomor izin pendirian nomor 5 tanggal 04 april 1989, mendapat pengesahan dari Departemen Kehakiman No. Y. A: 5/145/12 tanggal 1 Mei 1989. PT. Sinar Central Sandang didirikan oleh Bapak Hasim Tantular dan Bapak Sulaiman Saputra dan sebagai pimpinan perusahaan yang pertama adalah Bapak Hasim Tantular, sedangkan pada saat ini pimpinan perusahaan dipimpin oleh Bapak Hendra Othman Husodo. Di karenakan pimpinannya baik sehingga PT. Sinar Central Sandang mengalami perkembangan yang cukup baik, walaupun baru beberapa tahun berdiri. Hal ini dapat di lihat dari volume penjualan dan permintaan yang meningkat setiap tahunnya.

Selain karena kepemimpinan yang baik juga didukung oleh letak perusahaan yang strategis yaitu tepatnya di jalan Raya Serpong KM 8, Desa Pakualam kecamatan Serpong Kabupaten Tangerang.

Dari tahun ketahun perusahaan ini mengalami kenaikan permintaan, sehingga dalam waktu yang relatif singkat PT. Sinar Central Sandang mencapai sukses yang diiringin dengan bertambahnya mesin –mesin yang baru, untuk

mengimbangi bertambahnya permintaan pasar yang semakin hari makin meningkat. Dalam peran serta dalam memajukan tingkat produksi yang lebih baik lagi., saat ini PT. Sinar Central Sandang telah di lengkapi dengan suatu bangunan pabrik yang luas, gudang, kantor personalia, mesin telex dan telepon, kamar jaga, mess karyawan, bangunan WC dan kamar periksa kesehatan untuk karyawan yang di layani oleh seorang dokter di perusahaan tersebut.

Hasil yang besar ini tidak datang tiba-tiba. melainkan dari usaha dan perjuangan yang tidak kenal lelah. Juga dari keputusan yang tepat atas pengelolaan biaya Overhead pabrik dalam perannya untuk mengendalikan biaya produksi.

2. KEGIATAN USAHA PERUSAHAAN

Kegiatan usaha yang terdapat di dalam PT. Sinar Central Sandang merupakan suatu kegiatan pengelolaan bahan baku sampai menjadi produk akhir dengan melalui beberapa proses persenyawaan. Jadi proses lebih banyak ditentukan oleh sifat-sifat bahan baku dan pembantu yang digunakan, sedangkan proses pemintalan adalah suatu proses yang terjadi secara bersama-sama antara penarikan dan pemintiran suatu bahan. Proses pemintalan yang terjadi pada PT. Sinar Central Sandang adalah proses yang kontinu dalam arti pengelolaan bahan baku berupa kapas sampai menjadi benang melalui tahap-tahap pemakaian mesin tertentu pada posisi berurutan secara teratur. Adapun kegiatan usaha yang ada pada PT. Sinar Central Sandang Tangerang terbagi dalam beberapa proses, sebagai berikut :

a. Proses pencampuran / mixing

Sebelum bahan baku dimasukan ke dalam mesin blowong terlebih dahulu kapas dibuka dari dafter agar mengembang dengan tujuan agar tidak memberatkan mesin, bahan baku diuji terlebih dahulu di dalam laboratorium setelah itu diadakan pencampuran/mixing sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan..

b. Proses pengisapan dan pembuatan lapisan

Dalam proses ini bahan baku yang telah disiapkan dimasukan ke mesin blowing dengan menggunakan tenaga operator. Blowing adalah mesin tahap awal yang digunakan dalam proses pemintalan. Sesuai dengan namanya maka seluruh aktivitas yang dilakukan dengan tenaga hisapan angin yang digerakan oleh beberapa fan.

c. Proses pembentukan hubungan serat

Hasil dari proses tahap awal secara estafet diterima oleh mesin tahap kedua yaitu Carding. Pada tahap ini bahan yang digunakan telah tersusun berupa lapisan terbuka akan tersisir dan dibuka serat-seratnya dan dibentuk hubungan serat yang teratur dan searah.

d. Proses penyusunan ulang.

Pada proses ini sebenarnya merupakan penyempurnaan dari proses sebelumnya.

e. Proses penarikan dan pemintiran

Proses ini akan menghasilkan tahap awal yang disebut Roving. Aktivitas proses produksi banyak bersifat penarikan, pemintiran dan penggulungan..

f. Proses penarikan dan pemintiran ulang

Tahap ini merupakan tahap terakhir dari proses pemintalan. Pada dasarnya tahap ini hanya merupakan penyempurnaan tahap sebelumnya.

g. Proses perangkapan dan perubahan penggulungan

Pada proses ini yang digunakan adalah mesin winding, yang merupakan mesin penggulung yang mengalihkan gulungan dari bobin ring ke gulungan cones (paper cones).

h. Pengepakan

Disebut juga pengarungan dalam persiapan penggudangan dengan perincian sebagai berikut :

- 1) Pembungkusan dengan kantong plastic untuk setiap cones benang.
- 2) Penimbangan dalam jumlah bale
- 3) Pemasukan ke dalam karung plastic dengan susunan sedemikian rupa agar tidak mudah rusak atau gangguan tekanan benda lain sehingga mengakibatkan tertekan.
- 4) Penyusunan per bale dari hasil pengarungan disertai dengan penempelan label.
- 5) Selanjutnya dilakukan penggudangan dengan transportasi kendaraan dan tenaga manusia.

Setelah kegiatan produksi selesai, kemudian dilakukan kegiatan pemasaran yang merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh para pengusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan juga bagi perkembangan dan untuk mendapat laba.

3. STUKTUR ORGANISASI

Struktur organisasi yang ada pada PT. Sinar Central Sandang adalah berbentuk lini staf, tetapi apabila ditinjau dari saluran wewenang maka merupakan struktur organisasi fungsional, dimana wewenang dari pucuk pimpinan di limpahkan kepada satuan-satuan organisasi dibawahnya dalam pekerjaan tertentu, dan pimpinan berhak memerintah kepada pelaksana yang ada sesuai dengan pekerjaannya. Secara skematis struktur organisasi PT.Sinar Central Sandang dapat dilihat pada lampiran 1.

Adapun tugas beserta tanggung jawab dari unit produksi PT. Sinar Central Sandang Tangerang adalah sebagai berikut :

a. Direktur

Tugas dari Direktur adalah :

- 1) Sebagai pimpinan tertinggi ekskutif perusahaan.
- 2) Mengkoordinir perencanaan dan pengawasan terhadap semua pelaksanaan yang telah ditetapkan dan terhadap aktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Tanggung jawab dari Direktur adalah :

- 1) Bertanggung jawab terhadap maju mundurnya perusahaan.
- 2) Mewakili perusahaan dalam hubungannya dengan pihak luar baik swasta maupun pemerintahan.

b. Kepala Bagian Produksi

Tugas dari Kepala Bagian Produksi adalah :

- 1) Mengatur, menetapkan dan mengawasi_Produksi.
- 2) Mengatur dan menetapkan jenis dan jumlah yang harus diproduksi

- 3) Menyediakan perlengkapan yang diperlukan dalam proses produksi termasuk melaksanakan pembelian bahan yang diperlukan sesuai dengan kualitas yang diperlukan.

Kepala bagian produksi bertanggungjawab kepada direktur terhadap segala aktivitas yang menjadi tugasnya.

c. Kepala Sub Bagian Laboratorium

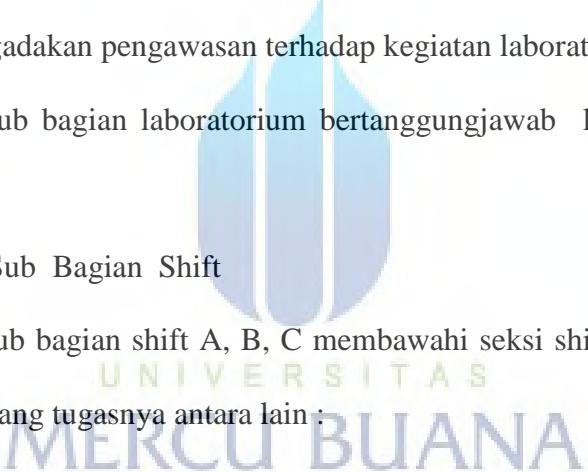
Kepala sub bagian laboratorium mempunyai tugas :

- 1) Memeriksa hasil produksi sesuai dengan yang distandardkan apa tidak.
- 2) Memeriksa bahan baku yang akan digunakan dalam proses produksi.
- 3) Mengadakan pengawasan terhadap kegiatan laboratorium

Kepala sub bagian laboratorium bertanggungjawab kepada kepala bagian produksi.

d. Kepala Sub Bagian Shift

Kepala sub bagian shift A, B, C membawahi seksi shift A, B, C serta seksi gudang yang tugasnya antara lain :

The logo of Mercu Buana University features the word "MERCU" in blue and "BUANA" in purple, with "UNIVERSITAS" written vertically in green between them.

- 1) Mengawasi pelaksanaan proses produksi agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- 2) Menyediakan perlengkapan yang diperlukan dalam proses produksi termasuk melaksanakan pembelian bahan yang diperlukan sesuai dengan kualitas yang diperlukan.

e. Kepala Sub Bagian Maintenance

Kepala sub bagian maintenance membawahi seksi teknik, seksi roller shop dan seksi work shop yang tugasnya antara lain :

- 1) Mengatur pelaksanaan operation dan maintenance serta rehabilitasi dan

overhaul diesel, listrik, AC, dan bengkel.

- 2) Mengatur distribusi tenaga listrik, air dan daya AC sesuai dengan kebutuhan.
- 3) Membuat rencana kebutuhan bahan bakar, pelumas, sparepart alat-alat dan bahan bakar lainnya.

Tanggung jawab kepala sub bagian maintenance bertanggungjawab kepada kepala bagian produksi atas keamanan dan ketertiban barang-barang yang berada di bagian produksi.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kausal, yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara satu variable atau lebih (independent Variable) terhadap variable tertentu (dependent variable). Penelitian ini memerlukan pengujian hipotesis dengan uji statistik.

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti yang kebenarannya perlu diuji. Jawaban tersebut adalah dasar dari penelitian yang dilakukan penulis yang kemungkinan besar menjadi suatu kebenaran. Dalam penelitian ini dirumuskan hipotesis yang akan diuji lebih lanjut adalah :

1. Rumusan hipotesis

Rumusan hipotesis penelitian ini adalah “ Diduga perencanaan karir memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan unit produksi PT. SCS ” .

2. Pengujian hipotesis koefisien regresi

$H_0 : b = 0$ Tidak terdapat pengaruh antara perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan

$H_a : b >$ Terdapat pengaruh positif antara perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan

D. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Convenience sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan saja, anggota populasi yang ditemui peneliti dan bersedia menjadi responden dijadikan sampel.

Penulis mengambil sampel sebanyak 48 orang responden dari 55 karyawan unit produksi PT. SCS . Untuk memperoleh jumlah sampel tersebut di atas, digunakan rumus SLOVIN

$$n = \frac{n}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = besarnya jumlah sampel

N = populasi

e = Error atau dalam presentase dapat ditolelir atas ketidaktepatan penggunaan sampel sebagai populas.

Adapun tingkat kesalahan yang akan dipakai dalam penarikan sampel adalah sebesar 5 %

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{55}{1+55(0,05)^2} = 48,35 = 48 \text{ orang}$$

E. Variabel dan Pengukurannya

Variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai. Dalam penelitian ini terdapat dua variable yang akan dianalisis. Terdiri dari satu variable bebas dan satu variable terikat, yaitu :

1. Variabel Bebas (Independent Variabel) yaitu perencanaan karir
2. Variabel Terikat (Dependent Variabel) yaitu prestasi kerja

Dari kedua variable diatas, maka skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, dengan memberikan bobot pada setiap jawaban pertanyaan tersebut yaitu :

Nilai 5 untuk jawaban sangat setuju

Nilai 4 untuk jawaban setuju

Nilai 3 untuk jawaban cukup

Nilai 2 untuk jawaban tidak setuju

Nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju

F. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel yang digunakan penulis dalam penelitian ini, merupakan persepsi perencanaan karir terhadap persepsi prestasi kerja karyawan unit produksi PT.SCS yaitu :

1. Perencanaan karir adalah suatu proses dimana seseorang memilih tujuan karir dan jalur yang harus dilalui untuk mencapai tujuan tersebut.
2. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.1

Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indicator
Perencanaan karir	1. Karir yang adil 2. Perhatian pimpinan	<ul style="list-style-type: none">– Persyaratan kenaikan– Kejelasan informasi– Bimbingan– Konsultasi– Motivasi
	3. Kesempatan	<ul style="list-style-type: none">– Tahap/jenjang karir– Kegiatan kerja– Pendidikan dan pelatihan– Proses kenaikan
	4. Keinginan karyawan	<ul style="list-style-type: none">– Minat dan kemampuan– Pengakuandan penghargaan
Prestasi	5. Kesetiaan	<ul style="list-style-type: none">– Tekad dan kesanggupan– Pengabdian
	6. Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none">– Kemampuan menyelesaikan tugas dan pekerjaan– Keberanian dalam mengambil resiko
	7. Kejujuran	<ul style="list-style-type: none">– Keikhlasan hati menyelesaikan tugas dan

		<p>pekerjaan</p> <ul style="list-style-type: none"> – Tidak menyalahgunakan wewenang
	8. Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> – Kecakapan – Keterampilan – Pengalaman – Kesungguhan
	9. Kerja sama	<ul style="list-style-type: none"> – Menghargai pendapat orang lain – Partisipasi dan bekerjasama
	10. Ketaatan	<ul style="list-style-type: none"> – Mentaati segala peraturan – Mentaati jam kerja – Memberikan pelayanan

Sumber : *Human Resources an Personal Management*, Werther and Keith Davis 1996:381 dan Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Sastrohadiwiryo, 2000: 234-236

G. Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam melaksanakan penelitiannya dengan menggunakan data primer.

Data primer adalah data mentah yang dikutip dan diolah langsung oleh peneliti dari responden individual. Dalam hal ini, penulis menggunakan teknik kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan tertulis yang berhubungan dengan perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada unit produksi PT. SCS dan daftar pertanyaan tersebut diajukan kepada responden.

H. Metode Analisis Data

1. Persamaan regresi linier menurut Sugiono (2004) dalam bukunya pengantar metode statistik adalah “*merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diberikan variable X kepada variable Y* “.

Persamaan regresi linier adalah sebagai berikut :

$$\boxed{\mathbf{Y} = \mathbf{a} + \mathbf{b} \mathbf{X}}$$

Dimana :

\mathbf{Y} = Subjek dalam variable bebas (independent variable) yang dipredisikan.

\mathbf{a} = Nilai \mathbf{Y} bila $\mathbf{X} = 0$ (harga konstan)

\mathbf{b} = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable dependent yang didasarkan pada variable independent.

Bila \mathbf{b} (+) maka terjadi kenaikan, dan bila \mathbf{b} (-) maka terjadi penurunan.

\mathbf{X} = Subjek pada variable independent yang mempunyai nilai tertentu.

$$\boxed{\mathbf{a} = \mathbf{Y} - \mathbf{b} \mathbf{X}}$$

$$\boxed{\mathbf{b} = \frac{\mathbf{n} \cdot \Sigma \mathbf{XY} - \Sigma \mathbf{X} \cdot \Sigma \mathbf{Y}}{\mathbf{n} \cdot \Sigma \mathbf{X}^2 - (\Sigma \mathbf{X})^2}}$$

2. Pengujian hipotesis koefisien regresi

Prosedur pengujian hipotesis dapat dinyatakan dalam ketentuan :

a. $H_0 : b = 0$ (Tidak terdapat pengaruh antara perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan)

$H_a : b > 0$ (Terdapat pengaruh positif antara perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan)

b. Menentukan tingkat signifikan dalam penulisan skripsi ini digunakan :

$$a = 5\% (0,05)$$

c. Mencari t hitung yang digunakan dalam rumus :

$$T_{\text{hitung}} = \frac{b}{s_b}$$



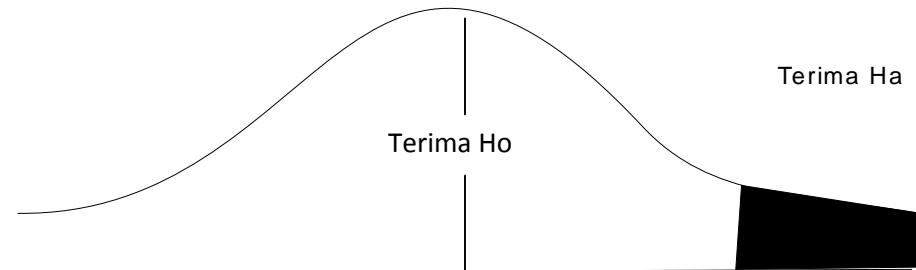
UNIVERSITAS
MERCU BUANA

$$\sum x^2$$

$$\sqrt{s^2 y / x} = 1 : n - 2 (\Sigma Y^2 - b \cdot \Sigma XY)$$

s_b = Standar error of estimate (standar deviasi koefisien regresi)

d. Menentukan daerah krisis (penolakan t hitung dengan H_0)



H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan

H_a : Terdapat pengaruh positif antara perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan



BAB IV

ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Karakteristik Responden

Pada bab ini akan dibahas data yang telah dikumpulkan dari responden dalam penelitian sehingga dapat diketahui bagaimana pengaruh perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan unit produksi PT. SCS untuk memperoleh gambaran dalam penulisan ini, penulis memberikan kuesioner pada 48 responden karyawan unit produksi PT. SCS. Seluruh lembar kuesioner ini telah diisi dan dikembalikan dengan jawaban yang lengkap sehingga dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

Data yang diperoleh dari kuesioner ini kemudian dikelompokan menjadi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja pada karyawan unit produksi PT. SCS. Selanjutnya dibuat kedalam sebuah tabel, data yang telah disusun dalam tabel tersebut kemudian dianalisis yang hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden

Variabel	Jumlah	Persentase
1. <u>Jenis Kelamin :</u> a. Pria b. Wanita	18	37,5 %

	30	62,5 %
Jumlah	48	100 %
2. <u>Usia :</u>		
a. 18 – 20 th	9	18,8 %
b. 21 – 30 th	20	41,7 %
c. 31 – 40 th	16	33,3 %
d. > 40 th	3	6,3 %
Jumlah	48	100 %
3. <u>Pendidikan :</u>		
a. SMU	27	56,3 %
b. D3	15	31,3 %
c. S1	6	12,5 %
Jumlah	48	100 %
4. <u>Masa kerja :</u>		
1. < 1 th	2	4,2 %
2. 1 – 5 th	14	29,2 %
3. 6 – 10 th	15	31,3 %
4. 11 – 15 th	10	20,8 %
	7	14,6 %
Jumlah	48	100 %

Sumber : Kuesioner

1. Dari hasil perhitungan data pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang mengisi kuisioner didominasi oleh wanita berjumlah 30 responden (62,5 %), sedangkan prianya berjumlah 18 responden (37,5 %) dari 48 responden.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa antara usia 18 – 20 tahun adalah sebanyak 9 responden (18,8 %), antara usia 21- 30 tahun adalah sebanyak 20 responden (41, 7 %), antara usia 31-40 tahun adalah sebanyak 16 responden (33,3 %), usia 40 tahun keatas adalah sebanyak 3 responden (6,3 %).
3. Dari tingkat pendidikan responden, pada tabel diatas dapat terlihat bahwa tingkat pendidikan SMU merupakan persentase terbesar yaitu sebesar 27 responden (56,3 %), kemudian tingkat berikutnya adalah D3 yang memiliki persentase sebanyak 15 responden. (31, 3 %) sedangkan tingkat SI sebanyak 6 responden (12,5 %).
4. Menurut masa kerja karyawan unit produksi PT. SCS sebanyak 2 responden (4,2 %) telah bekerja selama kurang dari 1 tahun, sebanyak 14 responden (29,2 %) telah bekerja 1 sampai dengan 5 tahun, sebanyak 15 responden (31,3 %) telah bekerja selama 6 sampai dengan 10 tahun, sebanyak 10 responden (20,8%) telah bekerja selama 11 sampai dengan 15 tahun, sebanyak 7 responden (14, 6%) telah bekerja lebih dari 15 tahun.

B. Analisis Perencanaan Karir

Perencanaan karir merupakan hal penting yang harus diketahui oleh seluruh karyawan, karena dengan bagaimana perencanaan karirnya, maka seorang karyawan akan lebih berprestasi dalam melakukan pekerjaannya. Berikut ini hasil jawaban kuesioner tentang perencanaan karir.

Tabel 4. 2
Persyaratan kenaikan jenjang karir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid 2	1	2.1	2.1	2.1
3	8	16.7	16.7	18.8
4	33	68.8	68.8	87.5
5	6	12.5	12.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Kuesioner

Tabel 4. 2 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (2, 1 %) menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 responden (16, 7 %) menyatakan cukup, sebanyak 33 responden (68, 8 %) menyatakan setuju dan sebanyak 6 responden (12, 5 %) menyatakan sangat setuju. Berarti persyaratan kenaikan jenjang karir yang ada pada perusahaan telah mencerminkan keadilan dalam sistem promosi dan kesempatan untuk maju.

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

Tabel 4. 3
kejelasan informasi mengenai jenjang karir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid 2	2	4.2	4.2	4.2
3	15	31.3	31.3	35.4
4	27	68.8	68.8	91.7
5	4	12.5	12.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber : kuesioner

Tabel 4. 3 dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden (4, 2 %) menyatakan tidak setuju, sebanyak 15

responden (31, 3 %) menyatakan cukup, sebanyak 27 responden (56, 3 %) menyatakan setuju dan sebanyak 4 responden (8, 3 %) yang menyatakan sangat setuju. Berarti perusahaan telah memberikan informasi yang jelas mengenai jenjang karir kepada karyawan.

Tabel 4. 4

Bimbingan yang diberikan Pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid 3	9	18.8	18.8	18.8
4	30	62.5	62.5	81.3
5	9	18.8	18.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Kuesioner

Tabel 4. 4 dapat diketahui tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju dan tidak setuju. Sebanyak 9 responden (18,8%) menyatakan cukup. Sebanyak 30 responden (62,5 %) menyatakan setuju dan Sebanyak 9 responden (18,8%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa bimbingan yang diberikan pimpinan membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 4. 5

konsultasi yang diberikan atasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid 3	8	16.7	16.7	16.7
4	31	64.6	64.6	81.3
5	9	18.8	18.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.5 dapat diketahui tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju. Sebanyak 8 responden (16,7%) menyatakan cukup. Sebanyak 31 responden (64,6 %) menyatakan setuju dan Sebanyak 9 responden (18,8%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa atasan telah membantu karyawan atas masalah – masalah yang dihadapi.

Tabel 4. 6

Motivasi yang diberikan pimpinan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid 3	7	14.6	14.6	14.6
4	33	68.8	68.8	83.3
5	8	16.7	16.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.6 dapat diketahui tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju. Sebanyak 7 responden (14,6%) menyatakan cukup. Sebanyak 33 responden (68,8 %) menyatakan setuju dan Sebanyak 8 responden (16,7%) menyatakan sangat setuju. Berarti pimpinan perusahaan telah memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 4. 7

Tahapan atau jenjang karir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid 3	8	16.7	16.7	16.7
4	36	75.0	75.0	91.7
5	4	83.3	83.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.7 dapat diketahui tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju. Sebanyak 8 responden (16,7%) menyatakan cukup. Sebanyak 36 responden (91,7 %) menyatakan setuju dan Sebanyak 4 responden (8,3%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tahapan atau jenjang karir yang ada telah dilaksanakan dengan baik.

Tabel 4. 8
Kegiatan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid 3	8	16.7	16.7	16.7
4	36	75.0	75.0	91.7
5	4	83.3	83.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.8 dapat diketahui tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju. Sebanyak 9 responden (18,8%) menyatakan cukup. Sebanyak 35 responden (72,9 %) menyatakan setuju dan Sebanyak 4 responden (8,3%) menyatakan sangat setuju. Berarti karyawan merasa puas terhadap kegiatan kerja dalam setiap jenjang karir yang diberikan perusahaan.

Tabel 4. 9

Pendidikan dan pelatihan bagi kemampuan kerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid 2	2	4.2	4.2	4.2
3	11	22.9	22.9	27.1
4	31	64.6	64.6	91.7
5	4	8.3	8.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.9 dapat diketahui tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, Sebanyak 2 responden (4,2 %) menyatakan tidak setuju, Sebanyak 11 responden (22,9 %) menyatakan cukup. Sebanyak 31 responden (64,6 %) menyatakan setuju dan Sebanyak 4 responden (8,3 %) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah mengadakan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan untuk mendukung kemampuan bekerja mereka.

Tabel 4. 10

Proses kenaikan jenjang karir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid 3	11	22.9	22.9	22.9
4	34	70.8	70.8	93.8
5	3	6.3	6.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.10 dapat diketahui tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju. Sebanyak 11 responden (22,9 %) menyatakan cukup. Sebanyak 34 responden (70,8 %) menyatakan setuju dan Sebanyak 3 responden (6,3 %) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan perusahaan bersifat terbuka mengenai proses kenaikan jenjang karir kepada karyawan, sehingga karyawan memahami jenjang karir mereka.

Tabel 4.11

Penilaian minat dan kemampuan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	2	4.2	4.2	4.2
	3	11	22.9	27.1
	4	31	64.6	91.7
	5	4	8.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Kuesioner

Tabel 4.11 dapat diketahui tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, Sebanyak 2 responden (4,2 %) menyatakan tidak setuju, Sebanyak 11 responden (22,9 %) menyatakan cukup. Sebanyak 31 responden (64,6 %) menyatakan setuju dan Sebanyak 4 responden (8,3 %) menyatakan sangat setuju. Ini berarti karyawan menyetujui penilaian minat dan kemampuan yang ada di perusahaan selama ini.

C. Analisis Prestasi Kerja Karyawan.

Berikut ini akan disajikan hasil analisis yang memuat jawaban responden mengenai prestasi kerja yang mungkin timbul sebagai akibat dari perencanaan karir yang diterima selama menjadi karyawan unit produksi PT. SCS. Berikut ini jawaban pernyataan mengenai prestasi kerja karyawan.

Tabel 4. 12

Tekad dan tanggung jawab

dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid 3	1	2.1	2.1	2.1
4	36	75.0	75.0	77.1
5	11	22.9	22.9	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Kuesioner

Tabel 4 .12 menunjukkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 responden (2, 1 %) menyatakan cukup, sebanyak 36 responden (75 %) menyatakan setuju dan 11 responden (22,9 %) yang menyatakan sangat setuju. Berarti karyawan memiliki tekad dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
Pengabdian kepada perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent	
Valid 1	2	4.2	4.2	4.2	
2	5	10.4	10.4	14.6	
3	13	27.1	27.1	41.7	
4	25	52.1	52.1	93.8	
5	3	6.3	6.3	100.0	
Total	48	100.0	100.0		

Sumber : Kuesioner

Tabel 4. 13 menunjukkan 2 responden (4, 2 %) menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden (10, 4 %) menyatakan tidak setuju, 13 responden (27, 1 %) menyatakan cukup, 25 responden (52,1 %) menyatakan setuju dan 3 responden (6, 3 %) menyatakan sangat setuju. Berarti karyawan akan menyumbangkan pikiran dan tenaga dengan mengutamakan kepentingan perusahaan diatas kepentingan pribadi.

Tabel 4 .14

Kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid 3	1	2.1	2.1	2.1
4	36	75.0	75.0	77.1
5	11	22.9	22.9	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Kuesioner

Tabel 4. 14 menunjukkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 1 responden (2,1 %) menyatakan cukup, 36 responden (75 %) menyatakan setuju, dan 11 responden (22,9 %) menyatakan sangat setuju. Berarti karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu dan sebaik – baiknya.

Tabel 4. 15

Keberanian dalam mengambil resiko

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid 2	4	8.3	8.3	8.3
3	1	2.1	2.1	10.4
4	33	68.8	68.8	79.2
5	10	20.8	20.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber : kuesioner

Tabel 4. 15 menunjukkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden (8, 3 %) menyatakan tidak setuju, 1 responden (2, 1 %) menyatakan cukup, 33 responden (68,8 %) menyatakan setuju, dan 10 responden (20, 8 %) yang menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berani mengambil resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang diambil.

Tabel 4. 16

Keikhlasan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid 4	37	77.1	77.1	77.1
5	11	22.9	22.9	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Kuesioner

Tabel 4. 16 menunjukkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju atau bahkan cukup, sebanyak 37 responden (77, 1 %) menyatakan setuju, dan sebanyak 11 responden (22, 9 %) yang menyatakan sangat setuju. Berarti karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa.

Tabel 4. 17

Kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	4	34	70.8	70.8
	5	14	29.2	29.2
Total		48	100.0	100.0

Sumber : kuesioner

Tabel 4. 17 menunjukkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju atau bahkan cukup, sebanyak 34 responden (70, 8 %) menyatakan setuju, dan sebanyak 14 responden (29, 2 %) yang menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan perusahaan.

Tabel 4. 18

Kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	2	10	20.8	20.8
	3	2	4.2	4.2
	4	33	68.8	68.8
	5	3	6.3	6.3
Total		48	100.0	100.0

Sumber : Kuesioner

Tabel 4. 18 menunjukkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 10 responden (20,8 %) menyatakan tidak setuju, 2 responden (4, 2 %) menyatakan cukup, 33 responden (68, 8 %) menyatakan setuju, dan 3 responden (6, 3 %) yang menyatakan sangat setuju. Artinya karyawan memiliki kecakapan dalam

menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tanpa mendapatkan bimbingan yang terus menerus dari pimpinan.

Tabel 4.19

Ketrampilan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	2	1	2.1	2.1
	4	33	68.8	70.8
	5	14	29.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Kuesioner

Tabel 4. 19 menunjukkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan cukup, 1 responden (2, 1 %) menyatakan tidak setuju, 33 responden (68, 8 %) menyatakan setuju, dan 14 responden (29, 2 %) yang menyatakan sangat setuju. Berarti karyawan mempunyai ketrampilan yang baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Tabel 4. 20

Pengalaman dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid	4	37	77.1	77.1
	5	11	22.9	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Kuesioner

Tabel 4. 20 menunjukkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan cukup, sebanyak 37 responden (77,1 %) menyatakan setuju,

11 responden (22,9 %) menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pengalaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

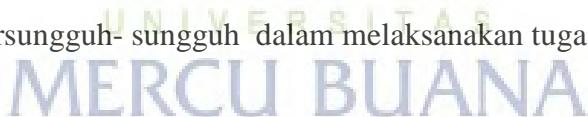
Tabel 4. 21

Kesungguhan dalam melaksanakan tugas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative percent
Valid 4	33	68.8	68.8	68.8
5	15	31.3	31.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Sumber : Kuesioner

Tabel 4. 21 menunjukkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan cukup, sebanyak 33 responden (68,8 %) menyatakan tidak setuju, 15 responden (31,3 %) yang menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bersungguh- sungguh dalam melaksanakan tugas



D. Analisis Pengaruh Perencanaan Karir (X) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Dalam menganalisis pengaruh perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan digunakan analisis regresi dengan bantuan program SPSS dimana hasil output yang di peroleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.22

Variabel Entered / Removed (b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Karir ^a	.	Enter

- a. All requested variable entered
- b. Dependent Variable : Prestasi kerja

Berdasarkan hasil output pada table Entered / Removed terlihat bahwa semua variabel digunakan dalam analisis regresi yaitu perencanaan karir sebagai variabel bebas (Independent variable) sedangkan prestasi kerja sebagai variabel terikat (Dependent Variable).

Tabel 4. 23

Coefficients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	28.561	4.108		6.952	.000
	.315	.105	.405	3.001	.004

a. Dependent Variable : Prestasi kerja

Berdasarkan hasil printout yang ditunjukkan oleh Tabel 4. 23 di atas diperoleh persamaan regresi linier sederhana pengaruh perencanaan karir terhadap prestasi kerja : $Y = 28,561 + 0,315 X$, yang menunjukkan adanya pengaruh positif perencanaan karir terhadap prestasi kerja sedangkan nilai t hitung untuk pengujian hipotesis koefisien regresi adalah $t = 3,001$ dan signifikan pada taraf nyata (α) = 0,004 (0,4%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada tingkat signifikansi atau taraf signifikansi (α) = 0,4 % sehingga pada $\alpha = 5\%$ pengaruh perencanaan karir terhadap prestasi kerja pasti signifikan. Hasil yang demikian ini diduga para karyawan di PT. SCS ini mengharapkan perencanaan karir yang jelas.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian analisa dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan penulis terhadap karyawan unit produksi PT. SCS mengenai pengaruh perencanaan karir terhadap prestasi kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Secara umum, sebagian besar karyawan Unit Produksi menilai baik atas unsur – unsur perencanaan karir yang terdiri dari keadilan karir, perhatian pimpinan, kesempatan, keinginan karyawan serta kepuasan karir. Hal ini didukung dari hasil kuesioner terhadap penilaian responden secara keseluruhan atas pelaksanaan karir di perusahaan. Perencanaan karir yang dinyatakan baik dapat dikarenakan oleh beberapa sebab, diantaranya adalah :

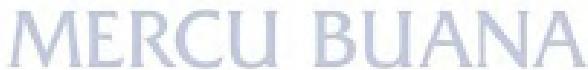
1. Pelaksanaan tahap karir karyawan
2. Kegiatan kerja dalam setiap tahap
3. Pendidikan dan pelatihan dalam setiap tahap

Perencanaan karir erat kaitannya dengan prestasi kerja karyawan. Kecenderungan prestasi kerja karyawan dapat diukur dari kesetian, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama dan ketaatan. Dari hasil kuesioner diperoleh bahwa kecenderungan prestasi kerja yang timbul sebagai akibat dari perencanaan karir yang diterima.

Berdasarkan hasil output pada table model summary diperoleh angka R square atau koefisien determinasi adalah 0,164. Hal ini berarti bahwa hanya sebesar 16,4% saja dari variabel perencanaan karir yang memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 83,6% dipengaruhi oleh sebab-sebab yang lain.

Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi diperoleh persamaan $Y = 28,561 + 0,315 X$, yang menunjukkan adanya pengaruh positif perencanaan karir terhadap prestasi kerja sedangkan nilai t hitung untuk pengujian hipotesis koefisien regresi adalah $t = 3,001$ dan signifikan pada taraf nyata (α) = 0,004 (0,4 %). Hal ini menunjukkan bahwa variable perencanaan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengaruh prestasi kerja pada tingkat signifikansi (α) = 0,4 % sehingga pada $\alpha = 5\%$ pengaruh perencanaan karir terhadap prestasi kerja pasti signifikan. Hasil yang demikian ini diduga para karyawan di PT. SCS mengharapkan perencanaan karir yang jelas.

B. Saran



Berdasarkan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, penulis akan mencoba memberikan masukan beberapa saran agar pelaksanaan perencanaan karir pada PT. SCS dapat berjalan dengan baik.

1. untuk mempertahankan perencanaan karir perusahaan, perlu dilakukan terus upaya-upaya sebagai berikut :
 - a. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan minat dan kemampuan

- b. Melaksanakan perencanaan karir yang adil bagi setiap karyawannya dan setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk maju, serta tidak hanya memfokuskan pelaksanaan perencanaan karir pada jabatan penting.
2. untuk mengetahui sampai sejauh mana pengaruh prestasi kerja terhadap perusahaan, sebaiknya PT. SCS mentradisikan adanya survei kepuasan karyawan setiap periodenya untuk dapat mengungkapkan persepsi karyawan terhadap seberapa baik perencanaan karir terhadap perusahaan serta kepuasannya yang dapat dilengkapi dengan saran –saran dari karyawan. Dari hasilnya dapat dipantau seberapa besar kemajuan yang dicapai perusahaan atas pencapaian program yang telah ditempuh dan seberapa jauh dampaknya terhadap kepentingan karyawan.

Demikian saran yang penulis kemukakan sebagai sesuatu hal yang kiranya dapat menjadi pertimbangan PT. SCS dalam meningkatkan kinerja karyawannya.



DAFTAR PUSTAKA

AA, Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung

Dessler, Gary. 1998. **Human Resources Management**, Sixth Edition. New Jersey: Prentice Hall

Malayu S. P. Hasibuan. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta

Malayu S. P. Hasibuan. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta

Mutiara S. Panggabean. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Ghalia Indonesia, Bogor

Robbins, Stephen P. 1996. (Terjemahan). **Organizational Behavior**. Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 2, Penhallindo, Jakarta

Sarwono, Jonathan. 2006. **Panduan Cepat dan Mudah SPSS 14**, Edisi 1, Andi, Yogyakarta

Sondang P. Siagian. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 1, Bumi Aksara, Jakarta

Sugiyono. 2004. **Metode Penelitian Bisnis**, Alfabeta, Bandung

T. Hani Handoko. 1998. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta

T. Hani Handoko. 2000. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta

Werther, William B. Jr. And Keith Davis. 1996. **Human Resources and Personnel Management**. Fourth Edition, NewYork, Mc. Graw Hill

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

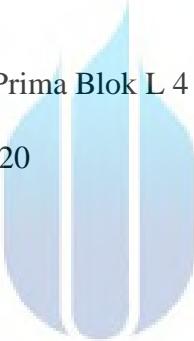
Nama : DAHLIA

Tempat / Tanggal Lahir : Jakarta, 10 Februari 1986

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : JL. Prima Blok L 4 No 1 Rt 009 Rw 011 Jak – Bar
11820



2. RIWAYAT PENDIDIKAN

UNIVERSITAS

MERCU BUANA

- 1992 s/d 1993 : TK Bina Putra, Prima

- 1993 s/d 1998 : SD Bina Putra, Prima

- 1998 s/d 2001 : SLTP Al – Huda, Cengkareng

- 2001 s/d 2004 : SMU.N 56, Tegal Alur

- 2004 s/d Sekarang : Universitas Mercu Buana

KUESIONER UNIT PRODUKSI PT. SCS

Bagian 1 : Data pribadi

1. Jenis kelamin :

- a. Pria
- b. Wanita

2. Usia anda saat ini :

- a. 18 – 20 tahun
- b. 21 – 30 tahun
- c. 31 – 40 tahun
- d. > 40 Tahun

3. Pendidikan formal

- a. SMU
- b. D3
- c. S1

4. Masa kerja

- a. < 1 tahun
- b. 1 – 5 tahun
- c. 6 – 10 tahun
- d. 11 – 15 tahun
- e. > 15 tahun



Petunjuk pengisian berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.

Berikut ini adalah keterangan dari pilihan jawaban dari :

SS = Sangat setuju

S = setuju

C = Cukup

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak setuju

Bagian II : Perencanaan karir

Dibawah ini terdapat pernyataan pernyataan perbaikan yang erkaitan dengan tanggapan anda sebagai karyawan unit produksi PT. SCS

No	Keterangan	SS	S	C	PS	STS
1	Persaratan kenaikan jenjang karir di laksanakan dengan baik					
2	Perusahaan telah memberikan informasi yang jelas mengenai jenjang karir					
3	Bimbingan yang diberikan pimpinan membantu dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan					
4	Konsultasi kepada pimpinan dapat membantu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi					
5	Pimpinan memotivasi untuk lebih bersemangat dalam bekerja					
6	Sistem jenjang karir perusahaan telah dilaksanakan dengan baik					

7	Kegiatan kerja sudah sesuai dengan jenjang karir					
8	Pendidikan dan pelatihan yang diberikan preusman telah mendukung kemampuan kerja					
9	Proses kenaikan jenjang karir dapat dipahami dengan baik					
10	Perusahaan melakukan penilaian minat dan kemampuan kepada karyawannya					

Bagian III : Prestasi kerja karyawan

Dibawah ini terdapat pernyataan - pernyataan yang berkaitan dengan tanggapan anda sebagai karyawan unit produksi PT. SCS

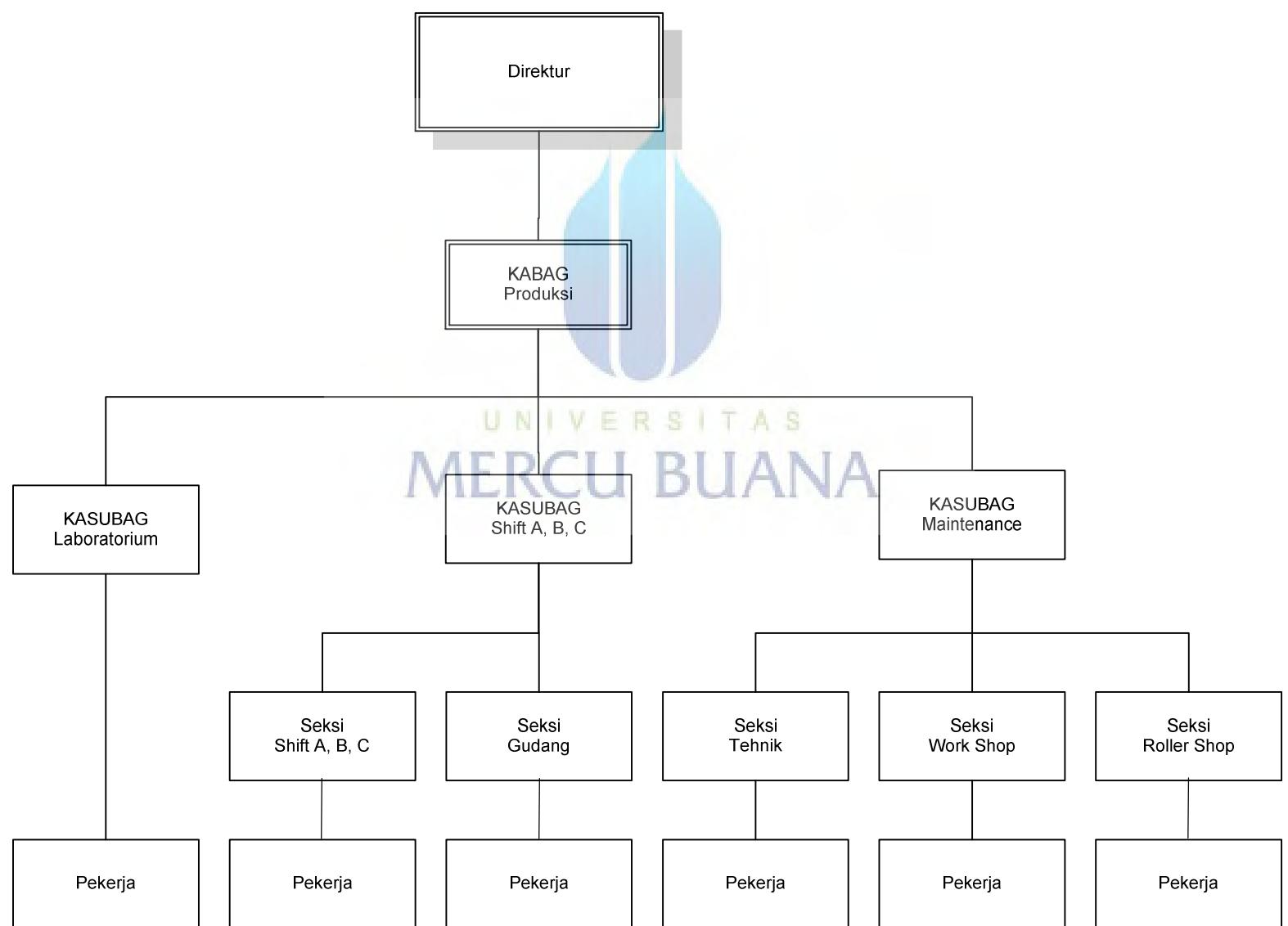
No	Keterangan	SS	S	C	TS	STS
1	Saya memiliki tekad dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.					
2	Saya tidak akan beralih atau pindah keperusahaan lain meskipun pengalami masalah alami ekerjaan					
3	Saya selalu berusaha dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan.					
4	Saya menanggung resiko atas keputusan yang saya ambil					
5	Saya melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan hati yang tulus					
6	Saya tidak akan menyalah gunakan wewenang yang diberikan					

7	Saya berusaha menyelesaikan tugas dan pekerjaan tanpa bimbingan dari atasan					
8	Dalam mengerjakan tugas dan pekerjaan saya menggunakan keterampilan yang dimiliki					
9	Pengalaman yang saya miliki dapat membantu saya dalam melaksakan tugas dan pekerjaan					
10	Saya akan melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan sungguh – sungguh					



Lampiran I

STRUKTUR ORGANISASI UNIT PRODUKSI PT. SCS



Lampiran 2

Regression

Variables Entered/Removed (b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Karir ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Perstasi kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.405 ^a	.164	.146	3.217

- a. Predictors: (Constant), Karir

ANOVA (b)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	93.224	1	93.224	9.007	.004 ^a
Residual	476.088	46	10.350		
Total	569.313	47			

- a. Predictors: (Constant), Karir
b. Dependent Variable: Perstasi kerja

Coefficients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	28.561	4.108	.405	6.952	.000
	.315	.105		3.001	.004

- a. Dependent Variable: Perstasi kerja

Frequency Table

Persyaratan kenaikan jenjang karir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.1	2.1	2.1
	3	8	16.7	16.7	18.8
	4	33	68.8	68.8	87.5
	5	6	12.5	12.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Kejelasan informasi mengenai jenjang karir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.2	4.2	4.2
	3	15	31.3	31.3	35.4
	4	27	56.3	56.3	91.7
	5	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Bimbingan yang diberikan pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	18.8	18.8	18.8
	4	30	62.5	62.5	81.3
	5	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Konsultasi yang diberikan atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	16.7	16.7	16.7
	4	31	64.6	64.6	81.3
	5	9	18.8	18.8	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Motivasi yang diberikan pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	14.6	14.6	14.6
4	33	68.8	68.8	83.3
5	8	16.7	16.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Tahapan atau jenjang karir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	16.7	16.7	16.7
4	36	75.0	75.0	91.7
5	4	8.3	8.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Kegiatan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	18.8	18.8	18.8
4	35	72.9	72.9	91.7
5	4	8.3	8.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Pendidikan dan pelatihan bagi kemampuan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.2	4.2	4.2
3	11	22.9	22.9	27.1
4	31	64.6	64.6	91.7
5	4	8.3	8.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Proses kenaikan jenjang karir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	22.9	22.9	22.9
4	34	70.8	70.8	93.8
5	3	6.3	6.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Penilaian minat dan kemampuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.2	4.2	4.2
	3	11	22.9	22.9	27.1
	4	31	64.6	64.6	91.7
	5	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Tekad dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.1	2.1	2.1
	4	36	75.0	75.0	77.1
	5	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Pengabdian kepada perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4.2	4.2	4.2
	2	5	10.4	10.4	14.6
	3	13	27.1	27.1	41.7
	4	25	52.1	52.1	93.8
	5	3	6.3	6.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.1	2.1	2.1
	4	36	75.0	75.0	77.1
	5	11	22.9	22.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Keberanian dalam mengambil resiko

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	8.3	8.3	8.3
3	1	2.1	2.1	10.4
4	33	68.8	68.8	79.2
5	10	20.8	20.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Keikhlasan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	37	77.1	77.1	77.1
5	11	22.9	22.9	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	34	70.8	70.8	70.8
5	14	29.2	29.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	10	20.8	20.8	20.8
3	2	4.2	4.2	25.0
4	33	68.8	68.8	93.8
5	3	6.3	6.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Ketrampilan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan

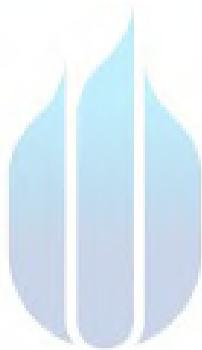
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.1	2.1	2.1
4	33	68.8	68.8	70.8
5	14	29.2	29.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Pengalaman dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	37	77.1	77.1
	5	11	22.9	22.9
Total	48	100.0	100.0	100.0

Kesungguhan dalam melaksanakan tugas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	68.8	68.8
	5	15	31.3	31.3
Total	48	100.0	100.0	100.0



UNIVERSITAS
MERCU BUANA