

**PENGARUH PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)**

**PROGRAM STUDI
MANAJEMEN**

**NAMA : MURIBUT
NIM : 03102-098**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

2006

**PENGARUH PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi Manajemen**

Nama : MURIBUT

Nim : 03102-098



MERCU BUANA

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA**

JAKARTA

2006

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muribut
NIM : 03102-098
NIRM :
Program Studi : Manajemen S1
Judul Skripsi : Pengaruh Pelaksanaan Pengembangan Karir Terhadap
Semangat Kerja Karyawan PT. PLN (Persero)
Tanggal Ujian Skripsi : 16 Oktober 2006

Disahkan oleh :

Pembimbing

UNIVERSITAS
MERCUBUANA
(Drs. Ali Mashar, MM)

Tanggal :

Dekan

(Drs. Hadji Mulya, Msi)

Tanggal :

Ketua Jurusan

(Tafiprios, SE., MM.,)

Tanggal : 20/11 '06

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayahNya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Adapun judul skripsi ini adalah "Pengaruh Pelaksanaan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. PLN (Persero)". Penulisan skripsi dilakukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Mercu Buana. Penulis merasa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangannya, untuk itu penulis berharap kritik dan saran dari pembaca sekalian.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari orang-orang yang telah membantu penulis. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membantu penulis. Pihak-pihak yang telah membantu penulis antara lain adalah sebagai berikut :

1. Bapak dan Ibu yang paling penulis sayangi yang telah memberikan do'a, dukungan dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Drs. Hadri Mulya Msi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.

3. Bapak Tafiprios, SE., MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
4. Bapak Drs. Ali Mashar, MM, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak / Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana yang telah memberikan kuliah dari semester awal hingga akhir.
6. Segenap staff dan karyawan Perpustakaan Universitas Mercu Buana yang telah memberikan ijin untuk meminjamkan buku yang diperlukan.
7. Pimpinan dan seluruh staff PT. PLN (Persero) yang telah memberikan ijin untuk mengadakan penelitian.
8. Mba De2 (Pegawai PLN) makasih atas semua bantuannya, sorry sering banget ngrepotin.
9. Pak Budi dan Pak Nanjar yang telah memberikan banyak informasi tentang PLN yang penulis perlukan.
10. Kakak-kakakku (Mas Anto dan Mba In) yang telah memberi dukungan kepada penulis.
11. My Love (Syarif) yang banyak memberikan semangat serta dukungan penuh kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
12. Sahabat-sahabatku : Two-Tea, Poery, Janah (X-an sahabat baik gw yang selalu ada saat gw butuhin). Robie, Nani, Pi2t, Mi2n.

13. Rekan-rekan mahasiswa serta pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutin satu persatu.

Akhir kata penulis ucapkan terima kasih atas perhatiannya, semoga skripsi ini berguna dan bermanfaat bagi penulis.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Jakarta, 19 September 2006

Penulis

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Pembatasan Masalah	4
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
 BAB II LANDASAN TEORI	 6
A. Pengembangan Karir	6
1. Pengertian Karir	6
2. Fokus Karir dan Pengujian Pengembangan Karir	9

3. Nilai dan Perspektif Pekerja terhadap Pengembangan Karir	13
4. Nilai dan Perspektif Manajer terhadap Pengembangan Karir	14
B. Semangat Kerja	16
1. Pengertian Semangat Kerja	16
2. Indikator-indikator Semangat Kerja	18
3. Beberapa cara untuk Meningkatkan Semangat Kerja	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
A. Gambaran Umum	22
1. Lokasi Penelitian	22
2. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan	22
3. Visi	27
4. Misi	27
5. Motto	27
6. Tujuan	28
7. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	28
B. Metode Penelitian	35
c. Hipotesis	35

C. Sampel Penelitian	35
D. Varioabel dan Pengukurannya	36
E. Definisi Operasional Variabel	56
F. Metode Pengumpulan Data	37
H. Metode Analisa Data	38
I. Pengujian Hipotesis	40
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	41
A. Analisis Pengembangan Karir dan Pelaksanaannya pada Karyawan PT. PLN (Persero)	41
1. Tahap / Jenjang Karir Karyawan PT. PLN (Persero)	42
2. Kursus-kursus / Pelatihan yang harus di lalui dalam setiap tingkatan	47
3. Persyaratan-persyaratan administratif yang harus di penuhi di setiap tingkatan sesuai dengan kesepakatan kerja bersama PT. PLN (Persero)	52
4. Proses Kenaikan Jenjang Karir	54
5. Penilaian Pelaksanaan Pengembangan Karir	56
B. Analisis Semangat Kerja Karyawan PT. PLN (Persero)	61
1. Tingkat Perputaran Karyawan (Labour Turnover)	62
2. Tingkat Absensi Karyawan	66

	C. Analisis Pengaruh Pengembangan Karir terhadap	
	Semangat Kerja	73
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	81
	A. Kesimpulan	81
	B. Saran-Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Tahap / Jenjang Karir Karyawan PT. PLN (Persero)	43
Tabel 4.2	Tanggapan Responden terhadap Jenjang Karir yang ada ..	45
Tabel 4.3	Tanggapan Responden atas Termotivasinya Karyawan Berdasarkan Sistem Jenjang Karir yang ada	46
Tabel 4.4	Kursus / Pelatihan bagi Karyawan PT. PLN (Persero)	48
Tabel 4.5	Tanggapan Responden atas Manfaat Kursus / Pelatihan bagi Kemampuan Kerja	52
Tabel 4.6	Tanggapan Responden mengenai Kesesuaian Persyaratan Administratif dengan Jenjang Karir	53
Tabel 4.7	Tanggapan Responden atas Sistem Penilaian Kenaikan Jenjang Karir Karyawan PT. PLN (Persero)	55
Tabel 4.8	Tanggapan Responden mengenai Sistem Karir yang ada mencerminkan Keadilan dalam Sistem Promosi	56
Tabel 4.9	Tanggapan Responden atas dasar Senior yang Membantu mereka dalam Pengembangan Karir dan Memberikan Umpan Balik	58
Tabel 4.10	Tanggapan Responden mengenai Sistem Karir yng sesuai dengan Harapan Karyawan PT. PLN (Persero) bagian Kepegawaian	59

Tabel 4.11	Tanggapan Responden terhadap Terpenuhinya Kepuasan Karyawan bagian Kepegawaian PT. PLN (Persero)	60
Tabel 4.12	Tanggapan Responden mengenai Rasa Betah dan Tidak Berniat Pindah Kerja	63
Tabel 4.13	Tanggapan Responden mengenai Rasa Senang terhadap Pekerjaannya	64
Tabel 4.14	Tanggapan Responden mengenai Keharmonisan Hubungan Karyawan dengan Pimpinan	65
Tabel 4.15	Tanggapan Responden mengenai Keharmonisan Hubungan Karyawan Dengan Rekan Sekerja	66
Tabel 4.16	Tingkat Absensi Karyawan PT. PLN (Persero)	67
Tabel 4.17	Tanggapan Responden atas Kesesuaian antara Tingkat Kehadirannya dengan Peraturan yang Berlaku	69
Tabel 4.18	Tanggapan Responden atas Kesesuaian antara tingkat Kehadirannya dengan Kondisi Mereka	70
Tabel 4.19	Tanggapan Responden atas Usaha Mereka Untuk tidak Meninggalkan Kerja Sebelum Waktunya tanpa ijin.	71
Tabel 4.20	Tanggapan Rerponden atas Semangat Mereka untuk Datang Bekerja Guna Menyelesaikan Tugas yang Suliot dan Penting.	72